

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PEKERJA MUSLIM DENGAN UPAH SEBAGAI VARIABEL
MODERATING (STUDI KASUS USAHA MEBEL DI DESA BANJARAN
KEBUK KECAMATAN BANGSRI KABUPATEN JEPARA)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

Nurul Fauziah

NIM 132411049

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang,
KodePos 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) bendel
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi
An. Sdri. Nurul Fauziyah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Nurul Fauziyah
NIM : 132411049
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas
Pekerja Muslim Dengan Upah Sebagai Variabel
Moderating (Studi Kasus Usaha Mebel Di Desa Banjaran
Kebuk Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara)

Dengan ini kami setuju, dan mohon kiranya dapat segera dimunaqosahkan.
Demikian, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Saekhu, Drs., MH.
NIP. 19690120 199403 1 004

Semarang, 24 Maret 2020
Pembimbing II

Heny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang,
KodePos 50185

PENGESAHAN

Nama : Nurul Fauziyah
NIM : 132411049
Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Muslim Dengan Upah Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Usaha Mebel Di Desa Banjaran Kebuk Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara)

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal :

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2019/2020.

Semarang, 15 April 2020

Dewan Penguji

Ketua Sidang

Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag., H
NIP. 19670 119 199803 1 002

Sekretaris Sidang

Saekhu, Drs., MH.
NIP. 19690120 199403 1 004

Penguji I

Wahab, Drs., MM., H
NIP. 19690908 200003 1 001

Penguji II

Mohammad Nadzir, SHI, MSI
NIP. 19730923 200312 1 002

Pembimbing I

Saekhu, Drs., MH.
NIP. 19690120 199403 1 004

Pembimbing II

Heny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005



MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۚ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَىٰ ۚ (النجم/53:39-41)

Artinya : “Dan bahwa hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (39). Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41).” (QS. An-Najm : 39-41)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta :Depag RI, 2002, hal. 527

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibu yang telah memberikan segalanya, doa yang selalu kau panjatkan setiap saat, dukungan yang tidak lelah kau ucapkan setiap waktu. Terimakasih untuk semuanya, cinta, kasih sayang serta ridho ibu kesuksesan ini bisa tercapai. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan ibu dengan berlipat ganda.
2. Ayah yang telah berada di SurgaNya, terimakasih untuk kasih sayang dan semangat yang pernah kau berikan selama ini. Sampai bertemu di SurgaNya kelak dikehidupan yang abadi.
3. Adikku tercinta Nafisatun Nihayah yang selalu menyemangati dan mendoakanku.
4. Keluargaku terkasih, terimakasih untuk doa dan dukungannya.
5. Sahabat-sahabatku, Indah, Beta, Nisya, Risa, Dwi, Diana, Hesty, Bahry, Junet, Udin, dan Rifai yang selalu memberikan dukungan serta semangat setiap saat.
6. Doh kyungsoo dan EXO yang menjadi motivasi dan penyemangatku setiap waktu.
7. Teman-teman kelas EIB'13 yang selalu berbagi canda dan tawa.
8. Almamater dan pengelola prodi FEBI UIN Walisongo Semarang.
9. Kepada semua pihak yang telah senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini, Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayahNya didalam kehidupan kita semua.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab. Penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain dan diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain. Kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 24 Maret 2020

Deklator



Nurul Fauziyah

NIM. 132411049

ABSTRAK

Jepara merupakan salah satu kota yang terdapat di Provinsi Jawa Tengah dan sangat terkenal dengan beragam ukiran yang dihasilkan oleh masyarakat setempat. Sehingga banyak usaha-usaha mebel yang beroperasi dan memproduksi berbagai jenis produk dan menjadikan usaha mebel sebagai mata pencaharian mayoritas masyarakat disana. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dalam jumlah yang tidak sedikit, para pekerja harus mempunyai pengalaman kerja yang mempuni sehingga produk yang dihasilkan lebih banyak dan tentunya upah yang akan diterima para pekerja juga semakin meningkat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas pekerja muslim? 2) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim dengan upah sebagai variabel moderating?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan upah sebagai variabel moderating pada usaha mebel di Desa Banjaran Kebuk Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 45 responden dengan menggunakan metode angket, dokumentasi dan wawancara. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikoleniaritas, uji heterokedastisitas, uji regresi menggunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*), uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R²) dengan program SPSS 23.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. 1) dari hasil uji t yang telah dilakukan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > 2,0153$ (nilai t tabel) dimana t hitung 8,304 yang artinya secara individu variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). 2) berdasarkan hasil uji t setelah upah dimasukkan sebagai variabel *moderating* pengalaman kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $2,637 > 2,0166$ t tabel, dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ yang artinya secara individu variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Upah (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $2,965 > 2,0166$ t tabel, dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang artinya secara individu variabel upah (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Perkalian antara Pengalaman kerja (X1) dan Upah (X2) sebagai variabel *moderating* memiliki nilai t hitung sebesar $-1,568 < 2,0166$ t tabel, yang artinya t tabel lebih besar daripada t hitung. dengan nilai signifikan $0,124 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya pengalaman kerja dan upah memperlemah dalam memoderasi pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim. Pada uji ANOVA atau F test didapat nilai probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan variabel pengalaman kerja (X1), upah (X2), pengalaman kerja*upah berpengaruh terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel

dependen sebesar 85,2%, sedang yang 14,8% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Kata Kunci : **Pengalaman Kerja, Upah dan Produktivitas Pekerja.**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA MUSLIM DENGAN UPAH SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS USAHA MEBEL DI DESA BANJARAN KEBUK KECAMATAN BANGSRI KABUPATEN JEPARA)”**.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. Kepada semua pihak yang membantu selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag. selaku ketua Prodi Ekonomi Islam atas segala bimbingannya.
4. Nurudin, SE., MM selaku sekretaris Prodi Ekonomi Islam atas segala bimbingannya.
5. Drs. H. Saekhu., MH. selaku dosen pembimbing I dan Heny Yuningrum, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, dengan meluangkan waktu dan tenaganya yang sangat berharga semata-mata demi mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis dan senantiasa mengarahkan serta memberi motivasi selama penulis melaksanakan kuliah sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Khoirul, Bapak Rifai, Bapak Madkan, Bapak Kamil, Bapak Syafi,

Bapak Yusuf dan Bapak Dino yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan dalam penelitian.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.
Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb.

Semarang, 24 Maret 2020

Penulis

Nurul Fauziah

NIM. 132411049

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	
2.1.1. Upah	9
2.1.1.1. Pengertian Upah	9
2.1.1.2. Rukun dan Syarat Upah mengupah	11
2.1.1.3. Hikmah Disyariatkan Upah	11

2.1.1.4. Dasar Penentuan Upah.....	12
2.1.1.5. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	14
2.1.1.6. Bentuk dan Jenis Upah	15
2.1.1.7. Sistem Pemberian Upah.....	16
2.1.2. Pengalaman Kerja	
2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja	20
2.1.2.2. Pengukuran Pengalaman Kerja	22
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	23
2.1.3. Produktivitas	
2.1.3.1. Pengertian Produktivitas	24
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	27
2.1.3.3. Dampak Peningkatan Produktivitas	30
2.1.3.4. Manfaat Produktivitas.....	30
2.1.3.5. Hak-hak Pokok Pekerja (buruh) dalam Islam	31
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.4. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data	
3.1.1. Jenis Data.....	37
3.1.2. Sumber Data	37
3.2. Populasi dan Sampel	
3.2.1. Populasi	37
3.2.2. Sampel	38
3.3. Teknik Pengumpulan Data	
3.3.1. Metode Wawancara.....	39
3.3.2. Metode Observasi	39
3.3.3. Metode Kuesioner	39
3.4. Definisi Operasional Variabel	40
3.5. Teknik Analisis Data	
3.5.1. Uji Instrumen	
3.5.1.1. Uji Validitas	43
3.5.1.2. Uji Reliabilitas.....	44
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	
3.5.2.1. Uji Multikolonieritas	45
3.5.2.2. Uji Heterokedastisitas	46

3.5.3. Analisis Regresi Berganda	46
3.5.4. Uji Statistik	
3.5.4.1. Uji Parsial (Uji t)	47
3.5.4.2. Uji Silmutan (Uji f).....	48
3.5.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	50
4.2. Deskriptif Data Penelitian dan Karakteristik Responden	51
4.3. Uji Instrumen.....	57
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	63
4.5. Analisis Regresi Berganda	65
4.6. Uji Statistik.....	68
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran	75
5.3. Penutup.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi operasional variabel dan pengukuran
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan umur
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan lama pengalaman kerja
Tabel 4.3	Data hasil kuesioner
Tabel 4.4	Hasil uji validitas instrumen variabel penelitian (pengalaman kerja, upah dan produktivitas pekerja)
Tabel 4.5	Hasil uji reliabilitas variabel X1 (Pengalaman kerja)
Tabel 4..6	Hasil uji reliabilitas variabel X2 (Upah)
Tabel 4.7	Hasil uji reliabilitas variabel Y (Produktivitas pekerja)
Tabel 4.8	Hasil uji Multikolonieritas
Tabel 4.9	Hasil Analisis regresi linear sederhana
Tabel 4.10	Hasil Analisis regresi dengan variabel <i>moderating</i> menggunakan MRA
Tabel 4.11	Hasil Uji t menggunakan variabel bebas
Taabel 4.12	Hasil Uji t menggunakan variabel <i>moderating</i>
Tabel 4.13	Hasil Uji f
Tabel 4.14	Hasil Uji koefisien determinasi variabel bebas
Tabel 4.15	Hasil Uji koefisien determinasi variabel moderating

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik uji Scatter Plot

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 2 Uji Multikolonieritas
- Lampiran 3 Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 4 Uji t, Uji f, Uji R
- Lampiran 5 Hasil Presentase Distribusi Frekuensi Variabel X
- Lampiran 6 Hasil Presentase Distribusi Frekuensi Vraibel Y
- Lampiran 7 Tabulasi Data Penelitian Variabel X dan Y

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Islam sebagai agama yang sempurna memberikan kepada manusia petunjuk mengenai berbagai bidang usaha yang baik dan benar, mulai dari cara berusaha, mengatur hubungan kerjasama diantara para pelaku usaha yang bertujuan memberikan manfaat serta menciptakan kesejahteraan bagi manusia khususnya. Agama Islam tidak hanya mengajarkan kepada manusia bagaimana bekerja untuk kepentingan sendiri, namun Islam juga memerintahkan kepada manusia bahwa kita harus bekerjasama dengan orang lain agar kita mengetahui bahwa dari kerjasama itu dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.²

Bekerja menurut pandangan Islam diartikan sebagai kegiatan dalam rangka mencari karunia dari Allah SWT. Yang dimaksud disini yaitu, agar seseorang dapat memenuhi segala macam kebutuhannya, mendapatkan kesejahteraan hidup, dan manusia dapat menjalani kehidupannya secara layak. Agar bekerja tetap bernilai ibadah, setiap pekerjaan yang dilakukan harus termasuk dalam pekerjaan yang halal, sehingga hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut termasuk harta yang halal atau harta yang sah karena harta itu didapatkan dengan cara yang baik dan benar. Bekerja tidak hanya bertujuan untuk memperoleh harta, melainkan dengan bekerja diharapkan kita bisa memperoleh pahala dari Allah SWT.

... فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ ... (١.)

“... maka bertebaranlah di muka bumi dan carilah karunia Allah...”(al-Jumu’ah:10)³

Dalam buku yang berjudul Manajemen sumber daya manusia: suatu pendekatan makro yang disusun oleh Basir Barthos, Bekerja adalah

² Muhammad Anwar, *PENGANTAR KEWIRAUSAHAAN Teori dan Aplikasi*, Jakarta:KENCANA, 2014, hal. 125

³ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *MENGGAGAS BISNIS ISLAM*, Jakarta: GEMA INSANI PRESS, 2002, hal. 25-26

melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu. Waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.⁴ Dengan bekerja, diharapkan setiap individu yang bersangkutan memiliki kemampuan yang digunakan untuk menjalankan suatu pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu pembangunan di negara ini adalah pembangunan di Negara Indonesia sendiri yang meliputi, khususnya para pekerja dan umumnya seluruh warga Negara Indonesia.⁵ Karena pada dasarnya Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah dan juga sumber daya manusia yang sangat banyak.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam berjalannya suatu bisnis atau usaha, karena suatu usaha yang tidak didukung dengan sumber daya manusia yang potensial bisnis atau usaha tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Bahkan terkadang sumber daya manusia yang sudah potensial tidak menjamin suatu bisnis bisa berjalan mulus tanpa hambatan. Agar usaha yang dijalankan bisa dikatakan berhasil, suatu organisasi bisnis atau usaha setidaknya harus melibatkan sumber daya manusia yang berpengalaman dalam pekerjaan tersebut. Semakin banyak pengalaman yang pekerja dapatkan, maka resiko terjadinya kesalahan dalam menjalankan suatu bisnis bisa berkurang.

Pengalaman merupakan pelajaran terbaik. Dari pengalaman bisa membuat setiap pribadi bisa menjadi jauh lebih baik dari sebelumnya. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja para pekerja. Produktivitas sangat penting dalam berjalannya suatu bisnis. Suatu bisnis bisa dikatakan berhasil salah satunya dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang banyak, diharapkan produksi yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan bisa lebih cepat dan juga lebih banyak.

Selain pengalaman kerja, cara yang tepat untuk bisa meningkatkan produktivitas para pekerja ialah tentang sistem pemberian upah. Upah menjadi

⁴ Basir Barthos, *Manajemen sumber daya manusia: suatu pendekatan makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, hal. 17

⁵ Barthos, *Manajemen...*, hal. 15

daya tarik tersendiri oleh para pekerja. Upah sendiri merupakan balas jasa atas apa yang telah diproduksi atau dikerjakan oleh para pekerja dalam kurun waktu tertentu. Untuk itu para pekerja juga berhak mengetahui seberapa besar upah yang akan diterima. Sehingga hal itu bisa memotivasi para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.

Dalam hadits Rasulullah saw bersabda,

“Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir, janganlah sekali-kali dia memperkerjakan seseorang buruh hingga dia memberitahukan kepadanya akan upahnya.”

Imam Ahmad juga meriwayatkan sebuah hadits dari Abu Sa’id,

“Nabi saw. melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya jelas bagi ajir tersebut.”⁶

Dari kedua hadits diatas tersebut sudah jelas bahwa para pekerja diperbolehkan untuk mengetahui seberapa besar upah yang akan diterima. Selain memang itu dianjurkan, dengan mengetahui tingkat upah yang akan diterima tentu saja akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para pekerja sehingga diharapkan bisa meningkatkan produktivitas para pekerja.

Pekerja harus mendapatkan pembagian upah secara adil dan layak. Tingkat upah yang diterima harus mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak pada suatu Negara. Besar upah yang diterima akan mempengaruhi tingkat konsumsi sehingga berdampak langsung dengan tingkat daya beli pada suatu masyarakat. Dalam perjanjian mengenai tingkat upah yang akan diterima oleh pekerja diharapkan semua pihak bersikap adil dan jujur, sehingga tidak akan ada pihak yang merasa dirugikan karena semua keputusan atas kesepakatan bersama atau atas keputusan kedua belah pihak yaitu antara pekerja dengan pengusaha bisnis tersebut.

Islam juga memerintahkan agar menyegerakan pembayaran upah kepada para pekerja tanpa menunda-nunda. Dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah Saw. berkata: *“Allah Maha Tinggi lagi Maha Perkasa berfirman: “Ada tiga orang yang akan menjadi musuh-Ku di hari kiamat: Orang yang bersumpah dengan nama-Ku kemudian mengingkarinya; Orang yang menjual orang merdeka lalu menikmati harganya; dan Orang yang menyuruh orang lain bekerja dan telah dikerjakannya tetapi tidak dia bayar upahnya”* (HR

⁶Yusanto, *MENGGAGAS...*, hal. 193

Bukhari). Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah Saw. bersabda: “*Bayarlah upah buruh sebelum kering keringatnya*” (HR Ibnu Majah).

Dari kedua hadits tersebut dijelaskan bahwa kita sebagai umat manusia diharuskan untuk segera memberikan upah kepada para pekerja yang kita pekerjakan. Karena para pekerja tersebut juga mempunyai keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya.⁷

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti usaha mebel yang terdapat di Desa Banjaran Kebuk Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara. Di Desa Banjaran Kebuk terdapat beberapa mebel yang beroperasi. Dengan berdirinya beberapa mebel tersebut ternyata bisa menyerap tenaga kerja muslim dilingkungan sekitar bahkan sampai luar desa tersebut. Pekerja muslim pada usaha mebel pun tidak hanya laki-laki saja, karena tenaga kerja wanita juga dibutuhkan dalam usaha mebel. Usaha mebel yang beroperasi ini memproduksi berbagai model barang seperti kursi, meja dan lemari.

Jumlah produksi dari setiap mebel di Desa Banjaran Kebuk berbeda-beda, tergantung tingkat kesulitan, kesediaan bahan baku, dan juga tentunya tenaga kerjanya. Untuk meningkatkan hasil produksi atau yang lebih dikenal dengan produktivitas pekerja, para pengusaha di desa Banjaran Kebuk memberikan sistem pemberian upah yang tepat waktu namun dengan jumlah yang sesuai banyaknya barang yang diproduksi. Karena dengan pemberian upah yang tepat waktu akan meningkatkan rasa semangat dalam bekerja sehingga produk yang dihasilkan bisa lebih banyak.

Hal tersebut yang diterapkan oleh salah satu pemilik usaha mebel di Desa Banjaran Kebuk yaitu Bapak Yusuf. Bapak Yusuf memiliki 15 tenaga kerja diantaranya, tukang kayu sebanyak 7 orang, tukang ukir sebanyak 4 orang, amplas sebanyak 2 orang, dan orang yang bertugas menyiapkan bahan untuk proses produksi sebanyak 2 orang. Para pekerja tersebut biasanya mampu menghasilkan kurang lebih 100 kursi dalam waktu satu bulan tergantung tingkat kesulitan yang dihadapi. Untuk meningkatkan produktivitas para pekerjanya, Bapak Yusuf menggunakan pembagian upah per minggu

⁷Adesy Fordebi, *EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2016, hal. 239-240

berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan. Namun ada juga yang bersifat harian seperti, pekerja amplas perhari sebesar Rp. 25.000,00. kemudian ada bagian yang menyiapkan bahan untuk produksi perhari sebesar Rp. 50.000,00 – Rp. 60.000,00, pada bagian tukang kayu dan tukang ukir menggunakan sistem sesuai jumlah produk yang dihasilkan. Misal per satu kursi Rp. 50.000,00, selama satu minggu pekerja tersebut mampu menghasilkan 10 buah kursi, maka upah yang akan diterima sebesar Rp. 500.000,00.

Pada kenyataannya, upah yang diterima para pekerja di Desa Banjaran Kebuk masih dibawah upah minimum kabupaten (UMK), padahal tahun 2020 saja UMK Kabupaten Jepara ditetapkan sebesar Rp. 2.040.000,00. Kabupaten Jepara masuk di sepuluh besar dari 35 kota di Jawa Tengah dan menduduki posisi kesepuluh perolehan UMK tertinggi setelah Kabupaten Magelang, namun upah yang diterima para pekerja mebel masih dibawah UMK tersebut yaitu paling rendah Rp. 1.000.000,00 sampai dengan yang paling tinggi sebesar Rp. 1.500.000,00 hal itu dikarenakan upah yang diterima para pekerja sesuai dengan jumlah barang yang dihasilkan. Untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan UMK atau lebih para pekerja harus meningkatkan produktivitas mereka dalam memproduksi barang.

Selain upah, ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pekerja yaitu pengalaman kerja. Para pengusaha mebel di Desa Banjaran Kebuk lebih memprioritaskan orang yang mempunyai pengalaman kerja banyak, karena didalam dunia usaha mebel, keahlian dan keterampilan sangat berpengaruh dalam menghasilkan barang-barang yang berkualitas. Keahlian dan keterampilan bisa didapatkan dari banyaknya jam kerja atau dari pengalaman kerja yang didapatkan masing-masing pekerja. Para pekerja yang bekerja di tempat Bapak Yusuf misalnya, para pekerja tersebut rata-rata sudah memiliki pengalaman kerja dari lima sampai sepuluh tahunan. Dari kategori pekerja yang masih muda, mereka sudah mempunyai pengalaman kerja dengan jangka waktu lima tahunan. Dari kategori pekerja yang dikatakan sudah berumur, mereka mempunyai pengalaman kerja dari lima sampai sepuluh tahunan karena mayoritas para pekerja tersebut pernah bekerja ditempat lain bahkan

ada yang pernah bekerja diluar kota (merantau) kemudian kembali dan bekerja di desa sendiri. Maka dari itu pengalaman kerja sangat dibutuhkan dalam dunia usaha mebel untuk meningkatkan produktivitas pekerja.⁸

Dari latar belakang diatas, peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul:

“PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA MUSLIM DENGAN UPAH SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS USAHA MEBEL DI DESA BANJARAN KEBUK KECAMATAN BANGSRI KABUPATEN JEPARA)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang tepat adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim?
2. Apakah upah sebagai variabel moderating melemahkan atau memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim dengan upah sebagai variabel moderating.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁸ Wawancara dengan Bapak Yusuf (salah satu pengusaha mebel di Desa Banjaran Kebuk) pukul 14:00 pada tanggal 20 Januari 2019

1. Bagi tempat penelitian dapat dijadikan sebagai masukan dalam kegiatan produktivitas para pekerja pada bisnis mebel.
2. Bagi Universitas penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim dengan upah sebagai variabel moderating.
3. Bagi umum penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim dengan upah sebagai variabel moderating.
4. Bagi peneliti dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta sarana latihan dalam pemecahan masalah yang terjadi disekitar masyarakat sebelum terjun langsung ke dunia kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusun sistematika pembahasan dalam tiap-tiap bab, yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi, meliputi : jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran serta teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan data yang telah peneliti peroleh, kemudian peneliti mengolah data yang telah diperolehnya. Yang akan diuraikan dalam bab ini meliputi gambaran umum obyek penelitian dan karakteristik responden, deskripsi data penelitian, uji validitas dan reabilitas instrument, uji asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan yang penulis ajukan, keterbatasan penelitian dan juga saran untuk mengatasi permasalahan yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Upah

2.1.1.1 Pengertian Upah

Upah dalam bahasa Arab disebut dengan Ujrah. Upah dalam istilah adalah pemberian sesuatu sebagai imbalan dari jerih payah seseorang dalam bentuk imbalan di dunia dan dalam bentuk imbalan di akhirat. Upah yang diberikan hendaknya berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.⁹

Dalam buku Teori Ekonomi Mikro Suatu Pengantar, “upah adalah balas jasa terhadap kesediaan menjadi tenaga kerja. Besar gaji/upah seseorang secara teoritis sangat tergantung dari produktivitasnya”.¹⁰ Istilah “upah” dapat digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Dalam arti luas, istilah itu berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja. Dalam arti sempit, upah dapat diartikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerjanya untuk jasa yang dia berikan.¹¹

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan Struktur dan Skala Upah, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan

⁹ <https://www.bacaanmadani.com/2017/12/pengertian-upah-hukum-rukun-syarat-dan.html> diakses pada tanggal 10 maret 2020 pukul 11:54

¹⁰ Prathama Rahardja dan Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Mikro Suatu Pengantar*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2010, hal. 293

¹¹ Muhammad Sharif Chaudhry, *SISTEM EKONOMI ISLAM: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economics System)*, Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP, 2012, hal. 197

dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹² Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditunjukkan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu, gaji dan upah dimaknakan sama.

Upah sudah barang tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barangkali merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak hampir 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah upah, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa upah merupakan aspek yang penting. Dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas.¹³

Islam memiliki beberapa ketentuan mengenai pengaturan upah, beberapa diantaranya ialah Rasulullah Saw. telah melarang mempekerjakan pekerja tanpa menetapkan upahnya terlebih dahulu, selain itu Rasulullah Saw. juga menuntunkan untuk berperilaku baik kepada pelayannya, bila ada yang sakit beliau akan berkunjung kerumah pelayan tersebut.

¹² Asri Laksmi Riani, *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA MASA KINI*, Yogyakarta:GRAHA ILMU, 2013, hal. 63

¹³ Marihat Tua Efendi Hariandja, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* , Jakarta:PT Grasindo, 2002, hal. 245-246

Diriwayatkan pada HR Anas: *“Upah para buruh harus diberikan sebelum keringatnya kering”*. HR Abu Hurairah: *“Allah akan memusuhi tiga golongan manusia di hari pembalasan dan dari ketiga golongan ini salah satunya di antaranya adalah orang yang mempekerjakan seorang buruh dan mempekerjakannya secara penuh tapi tidak membayar upahnya”*.¹⁴

2.1.1.2 Rukun dan Syarat Upah mengupah

1. Pengupah dan pihak pekerja (Mu’jir dan Musta’jir)
 - a. Berakal dan mummayiz
 - b. Ada kerelaan dari keduanya untuk melakukan akad ijarah
 - c. Cakap dalam mengendalikan hasrat
2. Shighat (Ijab Qabul)

Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (mu’jir) untuk menyewakan barang atau jasa sedangkan qabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh mu’jir.
3. Upah atau imbalan

Uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.
4. Adanya kemanfaatan

Pekerjaan dan barang yang akan dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas.

2.1.1.3 Hikmah Disyariatkan Upah

1. Membina ketentraman dan kebahagiaan. Dengan adanya ijarah akan mampu membina kerja sama antara mu’jir dan mus’tajir. Sehingga akan menciptakan kedamaian dihati mereka. Dengan diterimanya upah dari orang yang

¹⁴ Fordebi, *EKONOMI...*, hal. 237

memakai jasa, maka yang memberi jasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

2. Memenuhi nafkah keluarga. Salah satu kewajiban seorang muslim adalah memberikan nafkah kepada keluarganya. Dengan adanya upah yang diterima musta'jir maka kewajiban tersebut dapat dipenuhi.
3. Memenuhi hajat hidup masyarakat. Dengan adanya transaksi ijarah khususnya tentang pemakaian jasa, maka akan mampu memenuhi hajat hidup masyarakat baik yang ikut bekerja maupun yang menikmati hasil proyek tersebut.
4. Menolak kemungkaran. Diantara tujuan ideal berusaha adalah dapat menolak kemungkaran yang kemungkinan besar akan dilakukan oleh orang yang menganggur.¹⁵

2.1.1.4 Dasar Penentuan Upah

Rasulullah memberikan gambaran mengenai dasar penentuan upah kaum muslimin yaitu, penentuan upah bagi para pekerja harus ditentukan sebelum pekerja memulai pekerjaannya. Tujuan dari tindakan tersebut bertujuan untuk memotivasi para pekerja untuk semangat bekerja sehingga bisa menciptakan hasil kerja yang terbaik.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam:

- a. Al-Qur'an

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

"Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan." (QS. Al-Ahqaf : 19)

¹⁵ <https://www.bacaanmadani.com/2017/12/pengertian-upah-hukum-rukun-syarat-dan.html> diakses pada tanggal 10 maret 2020 pukul 12:28

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تُسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۚ ۲۳۳ (البقرة/2: 233)

“Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak akan dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Baqarah : 233)

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِضَيِّقُنَّ ۗ وَالنِّسَاءُ إِذَا طَلَّقْنَ الْأَوْلَادَ فَالرِّضَاعُ ۗ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تُسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۚ ۲۳۳ (البقرة/2: 233)

وَأْتِمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَعِسِّرْضِعُ لَهُ أُخْرَىٰ ۗ ۶ (الطلاق/65: 6)

“Tempatkanlah mereka (para istri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS. At-Talaq : 6)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan)itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَنِي جَجَّ فَإِنْ أَتَمَمْتَ
عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ٢٧)

القصص/28: 26-27)

Dia (Syekh Madyan) berkata, “Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. InsyaAllah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.” (QS. Al-Qasas: 26-27)¹⁶

b. As-Sunnah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah dari Ibn Umar)

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَعْمَلْ أَجْرَهُ

“Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beri tahukanlah upahnya.” (HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah)¹⁷

2.1.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Diantara beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan untuk membayar

¹⁶ Siswadi, *PEMBERIAN UPAH YANG BENAR DALAM ISLAM UPAYA PEMERATAAN EKONOMI UMAT DAN KEADILAN*, Jurnal Ummul Qura, Vol. IV, No. 2, 2014, hal. 108-110

¹⁷ Rachmat Syafe'i, *FIQIH MUAMALAH*, Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2001, hal.

3. Produktivitas
4. Biaya hidup
5. Pemerintah¹⁸

2.1.1.6 Bentuk dan Jenis Upah

Menurut buku Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, upah dapat berupa uang, barang, atau jasa. Mengenai jenis-jenis upah dijelaskan pula dalam dasar-dasar perburuhan yang meliputi:

- a. Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (*Real Wages*), adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/karyawan yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:
 1. besar kecilnya jumlah uang diterima,
 2. besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- c. Upah Hidup, adalah upah yang diterima pekerja/karyawan relative cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya.
- d. Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan Standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/karyawan yang bekerja di perusahaannya.
- e. Upah Wajar (*Fair Wages*), adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/karyawan

¹⁸ Siswadi, *PEMBERIAN...*, hal. 112

sebagai imbalan jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar sering dipengaruhi oleh:

1. kondisi Negara pada umumnya,
2. nilai upah rata-rata di daerah mana perusahaan itu berada,
3. peraturan perpajakan, standar hidup para buruh itu sendiri,
4. undang-undang mengenai upah khususnya,
5. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

Bila dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi upah nominal, yaitu jumlah uang yang diterima dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang bisa dibeli dengan jumlah uang yang diterima. Bagi pekerja yang terpenting yaitu upah riil, karena dengan upah yang diterima harus cukup untuk mendapatkan barang yang diperlukan untuk kebutuhan hidupnya.¹⁹

2.1.1.7 Sistem Pemberian Upah

Sebuah sistem terdiri dari sejumlah elemen yang berhubungan satu sama lain yang bersifat *interdependen* atau yang berinteraksi. Sebuah sistem merupakan sesuatu keseluruhan yang terorganisasi, suatu bentuk kombinasi hal-hal tertentu yang membentuk sesuatu keseluruhan yang bersifat kesatuan.

Sistem dalam pengupahan ada beberapa macam, jadi setiap usaha harus bisa memilih upah yang cocok dengan jenis usahanya, sistem upah diantaranya:

1. Sistem upah menurut waktu

¹⁹ Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal Az-Zarqa', Vol. 9, No. 2, 2017, hal. 199-200

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

2. Sistem upah menurut satuan hasil

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.

3. Sistem upah borongan

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan.

4. Sistem upah bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab dengan harapan keuntungan lebih tinggi.

5. Sistem Mitra Usaha

Dalam sistem ini pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan perusahaan dan mitra kerja.²⁰

Islam menawarkan sebuah solusi yang amat masuk akal mengenai hal upah, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja.

²⁰ Nur Khayati, “Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami terhadap Peningkatan Produktivitas Pekerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)”, Skripsi, Semarang, UIN Walisongo, 2015, hal. 14-16

Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang mana pun, dengan tetap mengingat ajaran Islam berikut ini:

1. ... لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ... “Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”. (QS. al-Baqarah [2]: 279)
2. ... إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ ... “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan*”, ... (QS. an-Nahl [16]: 90)
3. Abu Dzar menyatakan bahwa Nabi SAW bersabda: “Mereka (budak atau pembantumu) adalah saudara-saudara kalian. Allah telah menempatkan mereka dibawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah dia.” (Bukhari dan Muslim)

Demikianlah, pekerja mapun majikannya harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba. Mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Majikan tidak boleh lupa bahwa kontribusi karyawannya dalam proses produksinya adalah banyak sekali. Oleh karena itu, ia harus membayar upah yang layak bagi pegawainya itu agar ia dapat menjalani kehidupannya dengan baik.²¹

Sistem pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari:

1. Upah pokok: imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

²¹ Chaudhry, *SISTEM...*, hal. 198-199

2. Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
3. Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah, diantaranya:

1. Fasilitas: kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas ibadah.
2. Bonus: pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
3. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.²²

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur ketetapan pemberian upah, antara lain:

1. Upah yang diterima tepat waktu

Para pekerja sangat mengharapkan upah yang diterima tepat waktu, karena sesuai dengan hasil kerja para pekerja

²² Hidayati, *Pengupahan...*, hal. 206-207

yang diharuskan untuk menyelesaikan produksi sesuai dengan target yang telah ditentukan.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah dari Ibn Umar)

2. Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja

Upah yang diterima para pekerja harusnya sesuai dengan lama kerja mereka, karena para pekerja sudah menyumbangkan atau menggunakan tenaga juga fikiran mereka agar hasil dari produksi sesuai dengan yang diinginkan.

3. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

Para pekerja dimanapun tempat mereka bekerja, yang diharapkan adalah upah dari bekerja mereka mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena tujuan dari bekerja sendiri adalah untuk memenuhi kebutuhan, mendapatkan kesejahteraan dan bisa hidup dengan layak.²³

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan pedoman atau guru agar tidak melakukan kesalahan dalam menjalankan usaha nanti.²⁴ Berikut beberapa definisi tentang pengalaman kerja. Menurut Manulang, “pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Menurut Ranupandojo, “pengalaman kerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang yang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan

²³ Amin Zainullah, dkk, *Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*, Jurnal Rekayasa Sipil : Program Magister Teknik Sipil Universitas Brawijaya Malang, Vol. 6, No. 2 Tahun 2012, hal. 125

²⁴ Kasmir, *KEWIRAUSAHAAN*, Jakarta:PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2010, hal. 39

dengan baik”. Sedangkan menurut Trijoko yang dimaksud dengan “pengalaman kerja yaitu pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu”.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masakerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008) bahwa “pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan”. Martoyo (2007) dan Alwi (2001) menyatakan bahwa “pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja”. Syukur (2001) dan Hariandja (2002) menyatakan bahwa “pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu”.²⁵

Pendapat lain juga disampaikan oleh Handoko (2009:27) menyatakan bahwa “pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu”. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. “Dengan semakin banyaknya pengalaman maka tingkat kepuasan akan meningkat dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih

²⁵ Luh Aristarini, dkk, *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI SOSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PEMASARAN PT ADIRA FINANCE SINGARAJA*, Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 2, 2014, hal.3

memuaskan karena pengalaman yang dimiliki” (Hamzah, 2004).
“Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama” (Sukmana, 2013).²⁶

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.1.2.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan tenang

²⁶ Yanti Itafia, dkk, *PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI TENUN*, Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 2, 2014, hal. 3-4

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.²⁷

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes* dan *needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk

²⁷ Indra Basari, *DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CENTRA MULTI KARYA BANDUNG*, Jurnal Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, hal. 5

memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.²⁸

2.1.3 Produktivitas

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Akhir-akhir ini produktivitas merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* yang berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or create: creative*. Dari kata *productivity* tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Paul Mali (Sedarmayanti, 2001:57) menyatakan “produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau

²⁸ http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340 diakses pada tanggal 10 november 2017 pukul 09:20

meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam suatu waktu tertentu. Menurut Encyclopedia Britania (Sedar-mayanti, 2001:56), “Produktivitas berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu”.

Sinungan (2003:16) mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.²⁹

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (195:281) “produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energy, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan tersebut”.

Menurut Sinungan (2000:117) mengatakan bahwa “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk

²⁹ Ridwan Purnama, *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKTIVITAS CV. EPSILON BANDUNG*, Jurnal Strategic, Vol. 7, No. 14, 2008, hal. 62

lebih banyak manusia, dengan membagi pengeluaran dengan pemasukan”.³⁰

Menurut Ishak dan Hendri (2003:28) “produktivitas kerja adalah suatu akan kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu singkat dari seorang tenaga kerja”.³¹

Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Menurut Blocher, Chen Lin (2000:847) dalam Suparno (2015) “produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Husein Umar (1999:9) dalam Suparno (2015) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”.³²

Menurut pendapat Ravianto, bahwa “produktivitas mengandung sebuah pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta tanpa tenaga kerja persatuan waktu”. Pengertian diatas menunjukkan bahwa ada kaitan antara hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan dengan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

³⁰ Renindia Maharlin, *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ROBINSON SUPERMARKET SAMARINDA*, eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 1, No. 4, 2003, hal. 201

³¹ Agustina, *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DWIMITRA PALMA LESTARI SAMARINDA*, Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 3, 2014, hal. 403

³² Encep Saefullah dkk, *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*, Jurnal AKADEMIKA, Vol. 15 No. 2, 2017, hal. 118

Menurut Suprihanto, “produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output)”.

Menurut Simanjuntak, “produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan lebih baik dari hari ini”.

Dari berbagai pendapat para tokoh tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja sangat tergantung pada satuan masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Satuan masukan dan satuan keluaran pada produktivitas tenaga kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasilnya.³³

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap manajer menginginkan hasil produktivitas yang berkualitas dan harga yang terjangkau. Dengan tujuan produk yang dihasilkan akan mampu terserap pada pasar dengan cepat. Namun yang perlu diingat oleh para manajer adalah suatu produktivitas yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menjadi pendukungnya. Menurut Faustino Cordoso Gomes bahwa, “Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor:

- *Knowledge*
- *Skills*
- *Abilities*
- *Attitudes*, dan

³³ Anwar, *PENGANTAR...*, hal. 62

▪ *Behaviors*³⁴

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stress kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi.³⁵

Menurut (Moekijat, 1999) produktivitas karyawan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung
3. Supra sarana

Menurut (Sedarmayanti, 2001) indikator produktivitas meliputi: sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berkarir. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi untuk berhasil akan mempunyai prestasi terbaik pada pekerjaannya.³⁶

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

³⁴ Irham Fahmi, *Kewirausahaan, Teori, Kasus, dan Solusi*, Bandung:ALFABETA, 2014, hal. 27

³⁵ Agustina, *Pengaruh...*, hal. 403

³⁶ Dedi Iskandar dan Ida Betanursanti, *PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN TEKSTIL PT. UNGGULREJO WASONO DI PURWOREJO*, Progam Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Muhammadiyah Kebumen, hal. 95

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memeperkecil atau meninggalkan kesalahan-keasalahn yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan, Tiffin dan Cormick (dalam siagian, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar idnividu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.³⁷

³⁷ Edy Sutrisno, *BUDAYA ORGANISASI*, Jakarta:Kencana, 2010, hal. 209-211

2.1.3.3 Dampak Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas dapat berpengaruh terhadap berbagai bidang, misalnya:

1. meningkatkan laba perusahaan
2. peningkatan pendapatan karyawan
3. meningkatkan pendapatan negara (pajak)
4. harga pokok menjadi lebih rendah
5. harga jual dapat diturunkan
6. hasil produksi menjadi lebih tersebar
7. lebih banyak konsumen yang dapat menikmati
8. perusahaan penghasil menjadi lebih kompetitif
9. menimbulkan lebih banyak waktu senggang
10. meningkatkan kemakmuran dan ketahanan negara

Menurut Nomme (1986), jika kita ingin memperbaiki produktivitas, maka pertama-tama yang diperlukan ialah melakukan perubahan fundamental budaya perusahaan. Banyak pimpinan organisasi yang berpandangan bahwa menciptakan sinergi antara pertumbuhan manusia dengan kepentingan bisnis, akan mengakibatkan perusahaan menjadi jaya. Pertumbuhan manusia itu dapat dicapai secara efektif, apabila orang-orang dilibatkan dalam mengembangkan dan mengurus perusahaan. Semakin para individu itu bekerja untuk mencapai tujuan dan misi mereka sendiri, maka mereka semakin meningkat kerjanya untuk mencapai kepentingan bersama, yaitu tujuan dan misi organisasi.³⁸

2.1.3.4 Manfaat Produktivitas

Manfaat produktivitas dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Manfaat mikro, yaitu:
 - Penurunan ongkos-ongkos per unit.
 - Peningkatan kontribusi pajak dan pemerintah.

³⁸ Sutrisno, *BUDAYA...*, hal. 208-209

- Penghematan sumber-sumber daya masukan.
 - Menunjang hubungan kerja yang lebih baik.
 - Peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.
 - Peningkatan daya bayar dan motivasi.
- b. Manfaat makro, yaitu:
- Membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui penghasilan dan penurunan harga-harga dan jasa di pasar.
 - Penghematan sumber daya alam.
 - Perbaikan keadaan kerja dan mutu hidup, termasuk jam kerja yang diperpendek.³⁹

2.1.3.5 Hak-hak Pokok Pekerja (buruh) dalam Islam

Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁰

Secara umum hak-hak pokok pekerja (buruh) dalam Islam adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercaya menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau keduanya.
- c. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat

³⁹ Anwar, *PENGANTAR...*, hal. 64

⁴⁰ UU No. 13 Tahun 2003, diakses pada pukul 13:46 pada tanggal 2 Desember 2019

itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dari majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).

- d. Pekerja berhak menerima pembayaran pensiun dalam penentuan upah yang layak untuk pembayaran pensiun tersebut. Majikan dan pekerja bisa diminta sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbang oleh Negara dari dana zakat.
- e. Pekerja dan anak-anak dari pekerja berhak memperoleh sedekah dari majikan. Oleh karena itu, para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sedekahnya (sumbangan sukarela) tersebut.
- f. Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- g. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- h. Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.
- i. Pekerja dilarang untuk dikenakan denda karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja.

Posisi tenaga kerja dalam kenyataannya secara komparatif lebih lemah, maka hak-hak tenaga kerja harus dilindungi. Beberapa hak tenaga kerja tersebut adalah:

- a. Harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban;
- b. Kemuliaan dan kehormatan harus senantiasa melekat;
- c. Harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan.⁴¹

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas pekerja antara lain:

1. Tingkat absensi hasil

⁴¹ Fordeby, EKONOMI..., hal. 238

Tinggi rendahnya absensi dari pegawai yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk tidak akan produktif, sehingga hasil dari produksinya rendah dan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2. Tingkat perolehan hasil

Produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Dan adanya produktivitas kerja rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target yang telah ditentukan tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam menghasilkan produk, sebuah perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Produktivitas pekerja rendah, apabila tingkat kesalahan yang pekerja lakukan itu banyak.

5. Waktu yang dibutuhkan

Proses produksi memerlukan waktu yang cukup, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk tidak cukup maka hasil dari produksi juga tidak sesuai dengan yang diinginkan.⁴²

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis lebih lanjut membahas tentang pengaruh ketetapan pemberian upah, penggunaan teknologi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim, penulis dengan segala kemampuan yang ada berusaha menelusuri dan menelaah beberapa buku atau karya ilmiah yang

⁴² Muji Sa'adah, "Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit NU Demak)", Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2015, hal. 29-31

dapat dijadikan referensi, sumber acuan dan perbandingan dalam penelitian ini. Antara lain:

1. Teddy Adhadika dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang”. Hasil dari penelitian ini adalah dari lima variabel independen, hanya empat variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu pendidikan, upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah jaminan sosial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,823 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel pendidikan, upah, insentif dan pengalaman kerja sebesar 82,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 17,7 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.⁴³
2. Muji Sa’adah dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit NU Demak)”. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel etos kerja islami terhadap produktivitas kerja maka didapat, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,994 < 1,980$, ada pengaruh yang positif dan signifikan etos kerja islami terhadap produktivitas kerja. Variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,57 < 1,980$, tidak ada pengaruh dan tidak signifikan pendidikan terhadap produktivitas kerja. Dan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah $6,069 > 1,980$ artinya pengalaman kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Sedangkan secara simultan pengaruh etos kerja islami, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ($0,00 < 0,05$) dengan nilai $F=80,687$. Dari hasil analisa disimpulkan bahwa variabel etos kerja islami, pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai

⁴³ Teddy Adhadika, “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati)”, Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro, 2013

pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak.⁴⁴

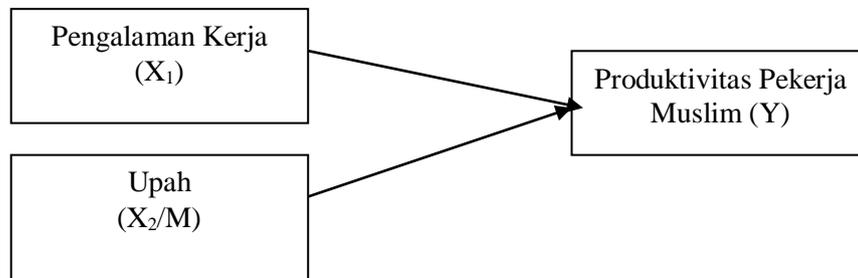
3. Nur'aini dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru”. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y=2.061+0.075X_1+0.23X_2+0.359X_3+0.145X_4+0.114X_5$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Holland Bakery Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Holland Bakery Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.678 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67.8 persen terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Holland Bakery Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 32.2 persen adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.⁴⁵

⁴⁴ Muji Sa'adah, “Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit NU Demak)”, Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2015

⁴⁵ Nur'aini, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru”, Skripsi, Pekanbaru, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2012

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara, suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih harus dilakukan penelitian untuk mengetahui kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ho = Variabel pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim.
Ha = Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim.
2. Ho = Variabel pengalaman kerja dan upah memperlemah dalam memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim
Ha = Variabel pengalaman kerja dan upah memperkuat dalam memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁶

3.1.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti. Data primer ini diperoleh dengan menyebar angket kepada pekerja muslim yang bekerja pada mebel di Desa Banjaran Kebuk.⁴⁷

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri (karakteristiknya), dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi) itu untuk diteliti. Dengan demikian berarti populasi adalah keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti, dan pada populasi itulah nanti hasil penelitian diberlakukan. Didalam populasi itulah tempat terjadinya masalah yang

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 14

⁴⁷ Suryani dan Hendryadi, *METODE RISET KUANTITATIF: TEORI DAN APLIKASI PADA PENELITIAN BIDANG MANAJEMEN DAN EKONOMI ISLAM*, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2015, hal. 171

akan diteliti. Populasi itu bisa terdiri dari orang, badan, lembaga, institusi, wilayah, kelompok dan sebagainya. Dalam proses penelitian penentuan populasi tidak dapat dilewatkan begitu saja, karena kesimpulan penelitian akan diberlakukan terhadap populasi itu. Maka dari itu populasi dari penelitian ini adalah pekerja muslim yang bekerja pada mebel di Desa Banjaran Kebuk. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 pekerja, karena usaha mebel di Desa Banjaran Kebuk mayoritas berbasis *home industry* jadi jumlah pekerja tidak sebanyak usaha mebel yang berbasis Perseroan Komanditer/*Commanditaire Vennootschap* (CV) atau Perseroan Terbatas (PT).

3.2.2 Sampel

Dalam praktik penelitian seorang peneliti jarang sekali melakukan penelitian terhadap keseluruhan elemen (populasi). Peneliti biasanya melakukan seleksi terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada. Elemen adalah subyek dimana pengukuran dilakukan, elemen-elemen populasi yang terpilih ini disebut sampel, cara memilih atau menyeleksinya disebut teknik sampling.⁴⁸

Teknik penarikan sampel menggunakan desain *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. *Non-probability sampling* yaitu sebuah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh atau yang sering disebut dengan total sampling adalah teknik penentuan sampel dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel. Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil.⁴⁹ Alasan mengambil teknik total

⁴⁸ M. Ma'ruf Abdullah, *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF (Untuk: Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu Sosial lainnya)*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015, hal. 226-227

⁴⁹ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, hal. 28-29

sampling karena menurut Sugiono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasinya dijadikan sampel penelitian semuanya.⁵⁰ Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 45 karena jumlah dari populasi kurang dari 100.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Metode Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Inti dari metode wawancara ini bahwa di setiap penggunaan metode ini selalu ada beberapa pewawancara, responden, materi wawancara, dan pedoman wawancara (yang terakhir ini tidak mesti harus ada).

3.3.2 Metode Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindera mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindera mata serta dibantu dengan pancaindera lainnya.⁵¹ Dengan demikian observasi merupakan sebuah pengamatan terhadap gejala-gejala kepada objek dengan menggunakan alat indera.⁵²

3.3.3 Metode Kuesioner

Kuesioner sebagai alat pengumpul data umumnya terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk

⁵⁰ Aditya Kresnawan Aminudin, *GAMBARAN PENGETAHUAN REMAJA TENTANG PORNOGRAFI SISWA PADA KELAS VIII SMPN 5 LEMBANG*, Bandung: repository.upi.edu, 2013, hal. 25

⁵¹ Burhan Bungin, *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Kedua, Jakarta: KENCANA, 2005, hal 136 &143

⁵² Asnaini, *ZAKAT PRODUKTIF DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM*, Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR, 2008, hal. 16

mengumpulkan informasi penelitian yang dikehendaki. Untuk menyusun kuesioner yang tepat maka perlu diketahui tentang (a) jenis pertanyaan, (b) bentuk pertanyaan, dan (c) prinsip-prinsip dalam merumuskan isi pertanyaan.⁵³ Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, jika opsi jawaban tidak ditentukan sebelumnya, dan bersifat tertutup jika opsi jawaban telah disediakan sebelumnya, instrumennya dapat berupa: Kuesioner (angket), checklist, atau skala.⁵⁴ Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah konsep yang memiliki nilai yang berubah-ubah atau mempunyai variasi nilai, keadaan, kategori, atau kondisi.⁵⁵ Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu variabel bebas (*independent*), variabel terikat (*dependent*) dan variabel moderating.

1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas (*independent variabel*) merupakan variabel yang variabelnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.⁵⁶ Menurut Sugiono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif karya Mochamad Fauzi variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*.⁵⁷ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja (X_1), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Lama waktu/masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

⁵³ M. Toha Anggoro, dkk, *Metode Penelitian*, Jakarta:Universitas Terbuka, 2007, hal. 5.6

⁵⁴ Abdullah, *Metologi...*, hal. 248

⁵⁵ Nila Kesumawati, dkk, *PENGANTAR STATISTIKA PENELITIAN*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017, hal. 10

⁵⁶ Jonathan Sarwono, *METODE RISET SKRIPSI: PENDEKATAN KUANTITATIF (MENGUNAKAN PROSEDUR SPSS)*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012, hal. 12

⁵⁷ Muchamad Fauzi, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*, Semarang: Walisongo Pers, 2009, hal. 15

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang memberikan reaksi /respons jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas.⁵⁸ Menurut Sugiono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif karya Mochamad Fauzi variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen.⁵⁹ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas pekerja muslim (Y), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Tingkat absensi
- b. Tingkat perolehan hasil
- c. Kualitas yang dihasilkan
- d. Tingkat kesalahan
- e. Waktu yang dibutuhkan

3. Variabel moderating

Variabel moderat (*Moderate Variable*) adalah variabel bebas kedua yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk menentukan apakah kehadirannya berpengaruh terhadap hubungan antara variabel bebas pertama dan variabel terikat.⁶⁰ Variabel moderator menurut Sugiono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif karya Mochamad Fauzi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*.⁶¹ Variabel moderating dalam penelitian ini adalah Upah (M/X₂), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Upah yang diterima tepat waktu
- b. Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja
- c. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

⁵⁸ Sarwono, *METODE...*, hal. 12

⁵⁹ Fauzi, *METODE...*, hal. 150

⁶⁰ Sarwono, *METODE...*, hal. 13

⁶¹ Fauzi, *METODE PENELITIAN...*, hal. 150

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1. Pengalaman Kerja (X_1)	Semakin lama seseorang bekerja pada pekerjaan atau bidang yang sama tentunya akan mempermudah penguasaan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. (sudah bertahun-tahun bekerja pada bidang yang sama tentunya memiliki banyak pengalaman kerja).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	Melalui angket, menggunakan skala <i>likerd</i>
2. Produktivitas Pekerja Muslim (Y)	Produktivitas yang dimaksud ialah barang yang mampu dihasilkan, diciptakan atau dikerjakan oleh seorang pekerja muslim.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat kesalahan 5. Waktu yang 	Melalui angket, menggunakan skala <i>likerd</i>

		dibutuhkan	
3. Upah (M/X ₂)	Hasil yang diterima dari pekerjaan yang telah pekerja selesaikan yang mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.	1. Upah yang diterima tepat waktu 2. Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja 3. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Melalui angket, menggunakan skala <i>likerd</i>

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim dengan upah sebagai variabel moderating antara lain:

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa validitas itu menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Oleh karena itu kalau peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun oleh peneliti itu harus dapat mengukur apa yang akan diukur, dan untuk memastikan sebelum

instrumen penelitian itu digunakan perlu lebih dahulu diuji validitasnya.⁶²

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah Product Moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan :

X = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

N = banyaknya responden⁶³

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama, setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan membartikan hasil pengukuran yang konsisten.⁶⁴

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha_b^2$ = jumlah varians butir

α_t^2 = varians total

⁶² Abdullah, *Metodologi...*, hal. 257-258

⁶³ <http://dataolah.blogspot.com/2012/03/uji-validitas-dan-reliabilitas.html> diakses pada tanggal 18 Maret 2019 pukul 11:00

⁶⁴ Abdullah, *Metodologi...*, hal 260-261

Apabila koefisien Cronbach Alpha (r_{11}) $\geq 0,7$ maka dapat dikatakan instrument tersebut reliabel.⁶⁵

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikolonieritas atau tidak. Multikolonieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji Multikolonieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Menurut Wijaya, ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas, sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis korelasi diantara variabel bebas. Jika diantara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,09), hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
3. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.
4. Nilai *Eigenvalue* sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolonieritas.⁶⁶

Dalam penelitian ini akan menggunakan uji VIF (*variance inflating factor*).

⁶⁵ <http://dataolah.blogspot.com/2012/03/uji-validitas-dan-reliabilitas.html> diakses pada tanggal 18 Maret 2019 pukul 11:30

⁶⁶ Sarjono dan Julianita, *SPSS vs LISREL...*, hal. 70-71

3.5.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁶⁷ Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang dilakukan didalam penelitian ini menggunakan uji *scatterplot*.⁶⁸

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot:

1. Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heterokedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heterokedastisitas.⁶⁹

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda dengan Variabel *Moderating*

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan lebih dari satu variabel yang merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana, dan juga digunakan untuk alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas.⁷⁰ Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja

⁶⁷ Irvan Deriyarso, *Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility sebagai Variabel Moderating*, Skripsi: Universitas Diponegoro, 2014, hal. 40

⁶⁸ Sarjono dan Julianita, *SPSS vs LISREL...*, hal. 66

⁶⁹ www.konsistensi.com/2015/01/uji-heteroskedastisitas-dengan-grafik diakses pada tanggal 18 Maret 2019 pukul 09:41

⁷⁰ Kesumawati, dkk, *Pengantar...*, hal. 127

dengan upah sebagai variabel pemoderasi⁷¹. Uji interaksi atau yang sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) yaitu aplikasi dari regresi linear berganda dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua/lebih variabel independen) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e^{72}$$

Dimana:

Y = Produktivitas

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien variabel

X₁ = Variabel independen 1 (pengalaman kerja)

X₂ = Variabel independen 2 (upah)

X₁X₂ = Variabel moderating (interaksi antara pengalaman kerja dan upah)

e = Kesalahan residual⁷³

3.5.4 Uji Statistik

3.5.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila sig t > 0,05. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

⁷¹ Mhd Rajab, *Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang terdapat di Jakarta Islamic Index tahun 2011-2015)*, Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017, hal. 50

⁷² Lie Liana, *Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen*, Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK, Vol. XIV, No. 2, 2009, hal. 93

⁷³ www.dinus.ac.id/repository/docs/ajar/ANALISIS-MODERATING.pdf diakses pada tanggal 10 Desember 2018 pukul 10:15

2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $\text{sig } t < 0,05$. Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.⁷⁴

3.5.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara bersama-sama untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } F > 0,05$. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $\text{sig } F < 0,05$. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.⁷⁵

3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya.⁷⁶ Nilai *Adjusted* (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam kenyataan nilai *Adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted* R^2 negatif, maka nilai *Adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *Adjusted* $R^2 = R^2 + 1$ sedangkan jika

⁷⁴ Deriyarso, *Pengaruh...*, hal. 43-44

⁷⁵ Deriyarso, *Pengaruh...*, hal. 43

⁷⁶ Kesumawati, dkk, *Pengantar...*, hal. 109

nilai $R^2 = 0$, maka *Adjusted R²* = $(1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted R²* akan bernilai negatif.⁷⁷

⁷⁷ Deriyarso, *Pengaruh...*, hal. 42-43

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Jepara merupakan salah satu kota yang terdapat didalam provinsi Jawa Tengah. Membicarakan mengenai Jepara tidak akan pernah terlepas dari julukannya yaitu Jepara “Kota Ukir”. Banyak sekali usaha mebel yang berdiri di Jepara. Hampir disetiap sudut daerah di Jepara pasti kita akan menemukan usaha-usaha mebel yang beroperasi. Tak terkecuali pada salah satu kecamatan yang ada di Jepara yaitu Kecamatan Bangsri. Kecamatan Bangsri terletak di sebelah Utara Kabupaten Jepara, dengan batas-batas: sebelah timur Kecamatan Kembang, sebelah barat Kecamatan Mlonggo, sebelah utara laut jawa dan sebelah selatan Kecamatan Pakis Aji. Jarak Kecamatan Bangsri ke Kabupaten Jepara sekitar 16 km. Terdapat 12 desa yang terdapat di Kecamatan Bangsri, salah satunya yaitu Desa Banjaran. Desa Banjaran memiliki luas wilayah 510.072 ha, bertopografi daratan, berada <500m diatas permukaan laut dan jarak Balai Desa ke Kecamatan Bangsri 3 km. Desa Banjaran terbagi menjadi 13 RW dan 48 RT. Salah satunya Desa Banjaran Kebuk.

Desa Banjaran Kebuk memiliki usaha-usaha mebel layaknya daerah Jepara lainnya. Usaha mebel tersebut termasuk Usaha Kecil Menengah (UKM) karena memiliki kurang lebih 6-19 tenaga kerja. Terdapat tujuh usaha mebel di Desa Banjaran Kebuk. Pemilik dari tujuh usaha mebel tersebut ialah Bapak Khoirul, Bapak Rifai, Bapak Madkan, Bapak Kamil, Bapak Syafi, Bapak yusuf dan Bapak Dino. Para pekerja muslim di tujuh usaha mebel tersebut bekerja 6 hari dalam seminggu kecuali hari jum’at karena libur, dan mulai bekerja pada pukul 07:00 pagi sampai 16:00 sore setiap harinya. Setiap usaha mebel mempunyai kurang lebih 15-17 tenaga kerja. Diantaranya tukang kayu, tukang ukir, tukang amplas dan orang yang ditugaskan untuk menyiapkan bahan produksi. Namun yang menjadi bahan penelitian pada skripsi ini ialah

tukang kayu, karena tukang kayu tersebut akan mendapatkan upah berdasarkan hasil yang mereka dapatkan.

4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Karakteristik Responden

4.2.1 Deskriptif Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebar angket/kuesioner kepada responden. Responden dari penelitian ini adalah pekerja muslim yang bekerja pada usaha mebel di Desa Banjaran. Adapun jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dan waktu yang digunakan untuk penelitian ini termasuk dengan menyebar angket/kuesioner pada tanggal 4-6 Maret 2020.

4.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan umur dan lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja muslim. Untuk lebih tepatnya bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

- a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.1

Umur

No	Umur Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	21-30	18	41,3
2	31-40	23	50,0
3	>40	4	8,7
Jumlah		45	100,0

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel karakteristik umur diatas, umur responden diantara 21-30 ada 18 orang dengan persentase 41,3%. Umur 31-40 sebanyak 23 orang dengan persentase 50,0 %, dan terdapat 4 orang responden dengan umur lebih dari 40 tahun dengan persentase 8,7%. Jadi kesimpulannya mayoritas umur responden dalam penelitian ini antara 31-40 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan lama pengalaman kerja

Tabel 4.2

Lama Pengalaman Kerja

No	Lama Pengalaman Kerja Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1	6-15 tahun	34	76,1
2	16-25 tahun	10	21,7
3	>25 tahun	1	2,2
Jumlah		45	100,0

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel karakteristik lama pengalaman kerja, pekerja muslim dengan lama pengalaman kerja 6-15 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 76,1%. Pekerja muslim dengan lama pengalaman kerja 16-25 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 21,7%, dan lama pengalaman kerja >25 tahun ada satu orang pekerja muslim dengan persentase 2,2%. Jadi kesimpulannya mayoritas responden mempunyai pengalaman kerja antara 6-15 tahun.

4.2.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (variabel independen) yaitu pengalaman kerja, variabel terikat (variabel dependen) yaitu produktivitas dan variabel *moderating* (variabel yang bisa memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Variabel ini juga bisa disebut dengan variabel bebas kedua dalam penelitian ini) yaitu upah. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil menyebar kuesioner pada pekerja mebel di desa Banjaran Kebuk.

Tabel 4.3
Data hasil Kuesioner

Varia bel	Item Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	S T S	%
Peng alam an Kerj a (X1)	Pertanyaan 1	32	71, 1	11	24, 4	2	4,4	0	0	0	0
	Pertanyaan 2	27	60, 0	11	24, 4	7	15, 6	0	0	0	0
	Pertanyaan 3	27	60, 0	14	31, 1	4	8,9	0	0	0	0
	Pertanyaan 4	22	48, 9	17	37, 8	6	13, 3	0	0	0	0
	Pertanyaan 5	12	26, 7	20	44, 4	11	24, 4	2	4,4	0	0
	Pertanyaan 6	16	35, 6	18	40, 4	10	22, 2	1	2,2	0	0
Upah (X2/ M)	Pertanyaan 1	8	17, 8	25	55, 6	9	20, 0	3	6,7	0	0
	Pertanyaan 2	12	26, 7	25	55, 6	8	17, 8	0	0	0	0
	Pertanyaan 3	9	20, 0	26	57, 8	9	20, 0	1	2,2	0	0
	Pertanyaan 4	10	22, 2	27	60, 0	8	17, 8	0	0	0	0
	Pertanyaan 5	7	15, 6	26	57, 8	11	24, 4	1	2,2	0	0
	Pertanyaan 6	6	13, 3	23	51, 1	11	24, 4	5	11, 1	0	0
Prod	Pertanyaan	21	46,	23	51,	1	2,2	0	0	0	0

aktifitas (Y)	1		7		1						
	Pertanyaan 2	22	48,9	19	42,2	4	8,9	0	0	0	0
	Pertanyaan 3	36	80,0	7	15,6	2	4,4	0	0	0	0
	Pertanyaan 4	34	75,6	6	13,3	5	11,1	0	0	0	0
	Pertanyaan 5	36	80,0	8	17,8	1	2,2	0	0	0	0
	Pertanyaan 6	21	46,7	22	48,9	2	4,4	0	0	0	0
	Pertanyaan 7	19	42,2	25	55,6	1	2,2	0	0	0	0

Sumber: Data olahan

4.2.3.1 Pengalaman Kerja

Pada tabel hasil data kuesioner diatas menunjukkan bahwa pada variabel pengalaman kerja, pertanyaan pertama responden sangat setuju bahwa semakin lama seseorang bekerja tentunya akan meningkatkan pengalaman kerja sebesar 71,1%, kemudian responden setuju dengan 24,4% dan netral sebesar 4,4%. Pertanyaan kedua responden sangat setuju bahwa dengan pengalaman kerja yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sebesar 60,0%, responden setuju sebesar 24,4% dan netral sebesar 15,6%. Pada item pertanyaan ketiga responden sangat setuju sebesar 60,0%, netral sebesar 31,1%, dan netral sebesar 8,9%.

Item pertanyaan keempat responden sangat setuju sebesar 48,9%, setuju sebesar 37,8%, dan netral sebesar 13,3% bahwa pekerja memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dengan baik. Pertanyaan kelima responden sangat setuju terhadap hasil pekerjaan para pekerja selalu memuaskan bos

sebesar 26,7%, responden setuju sebesar 44,4%, dan responden netral sebesar 24,4% dan juga ada responden yang tidak setuju sebesar 4,4%. Responden menyatakan sangat setuju terhadap item pertanyaan keenam sebesar 35,6%, setuju sebesar 40,4%, netral sebesar 22,2% dan tidak setuju sebesar 2,2%

4.2.3.2 Upah

Pada variabel upah, item pertanyaan pertama responden sangat setuju bahwa upah yang diterima tepat waktu sebesar 17,8%, responden setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 55,6%, netral sebesar 20,0% dan responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 6,7%. Item pertanyaan kedua responden sangat setuju sebesar 26,7%, responden setuju dengan pernyataan bahwa upah yang diterima sesuai dengan target yang dicapai sebesar 55,6%, dan netral sebesar 17,8%. Kemudian pada pertanyaan ketiga responden setuju sebesar 20,0%, setuju dengan upah yang diterima sesuai dengan lama kerja sebesar 57,8%, netral sebesar 20,0% dan responden tidak setuju sebesar 2,2%.

Item pertanyaan keempat, upah yang diterima sesuai dengan apa yang telah diberikan pekerja kepada tempat kerjanya responden sangat setuju sebesar 22,2%, setuju sebesar 60,0% dan netral sebesar 17,8%. Responden menjawab sangat setuju untuk item pertanyaan kelima sebesar 15,6%, setuju sebesar 57,8%, netral sebesar 24,4% dan tidak setuju untuk pernyataan bahwa upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sebesar 2,2%. Pada item pertanyaan terakhir untuk variabel upah, responden sangat setuju sebesar 13,3%, setuju bahwa para pekerja puas dengan upah yang diterima sebesar 51,1%, netral sebesar 24,4% dan jawaban tidak setuju dari responden sebesar 11,1%.

4.2.3.3 Produktivitas

Pada variabel terikat dalam penelitian ini, responden sangat setuju terhadap item pertanyaan pertama mengenai tingkat absensi para pekerja sebesar 46,7%, setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 51,1% dan netral sebesar 2,2%. Item pertanyaan kedua responden sangat setuju sebesar 48,9%, responden menjawab setuju sebesar 42,2% dan netral sebesar 8,9%. Pertanyaan ketiga, responden sangat setuju sebesar 80,0%, setuju sebesar 15,6%, dan netral terhadap pertanyaan mengenai pekerja yang selalu berusaha meningkatkan hasil kerja sebesar 4,4%. Pertanyaan keempat tentang kualitas produk yang dikerjakan lebih baik dari sebelumnya, responden menjawab sangat setuju sebesar 75,6%, responden menjawab setuju sebesar 13,3% dan jawaban netral dari responden sebesar 11,1%.

Pada pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebesar 80,0% mengenai untuk menghasilkan produk yang diinginkan, pekerja sangat berusaha agar terhindar dari segala macam kesalahan. Responden menjawab setuju sebesar 17,8% dan netral sebesar 2,2%. Item pertanyaan keenam bahwa pekerja sangat menghargai waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk, responden menjawab sangat setuju 46,7%, jawaban setuju dari responden sebesar 48,9% dan jawaban netral dari responden 4,4%. Item pertanyaan ketujuh sebagai item pertanyaan terakhir dari kuesioner penelitian ini, responden menjawab sangat setuju mengenai ketetapan waktu dalam bekerja memengaruhi hasil pekerjaan sebesar 42,2%, responden menjawab setuju sebesar 55,6% dan jawaban netral dari responden sebesar 2,2%.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini, peneliti menguji validitas dengan menggunakan analisis SPSS. Alat ukur yang digunakan untuk menguji validitas dilakukan dengan menggunakan pearson product moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor totalnya. Menurut Sugiono, Besarnya korelasi untuk dianggap suatu item dikatakan valid adalah $r \geq 0,293$. Jadi, jika korelasi antara item pertanyaan dengan skor kurang dari 0,293 maka item dinyatakan tidak valid. Jadi pada penelitian ini menggunakan batas nilai validitas sebesar 0,293.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.569**	.467**	.528**	.289	.360*	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.054	.015	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.569**	1	.581**	.460**	.587**	.375*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.467**	.581**	1	.522**	.392**	.375*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.008	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45

X1.4	N	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.528**	.460**	.522**	1	.537**	.645**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
X1.5	N	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.289	.587**	.392**	.537**	1	.671**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.008	.000		.000	.000
X1.6	N	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.360*	.375*	.375*	.645**	.671**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.015	.011	.011	.000	.000		.000
X1	N	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.668**	.780**	.715**	.808**	.794**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.667**	.554**	.506**	.332*	.524**	.817**

	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.026	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
	Pears on Correl ation	.667**	1	.539**	.417**	.173	.452**	.729**
X2.2	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.004	.255	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
	Pears on Correl ation	.554**	.539**	1	.509**	.266	.390**	.729**
X2.3	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.077	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
	Pears on Correl ation	.506**	.417**	.509**	1	.270	.487**	.708**
X2.4	Sig. (2- tailed)	.000	.004	.000		.073	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
	Pears on Correl ation	.332*	.173	.266	.270	1	.653**	.618**
X2.5	Sig. (2- tailed)	.026	.255	.077	.073		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45

X2.6	Pearson Correlation	.524**	.452**	.390**	.487**	.653**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.008	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.817**	.729**	.729**	.708**	.618**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.318*	.306*	.068	.039	.254	.386**	.510**
	Sig. (2-tailed)		.033	.041	.657	.798	.093	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.318*	1	.092	.686**	.443**	.322*	.374*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.033		.548	.000	.002	.031	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.306*	.092	1	.259	.324*	.416**	.191	.546**
	Sig. (2-tailed)								
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

	Sig. (2-tailed)	.041	.548		.086	.030	.005	.208	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.068	.686**	.259	1	.528**	.215	.211	.683**
	Sig. (2-tailed)	.657	.000	.086		.000	.155	.164	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.039	.443**	.324*	.528**	1	.514**	.447**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.798	.002	.030	.000		.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.254	.322*	.416**	.215	.514**	1	.534**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.093	.031	.005	.155	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.386**	.374*	.191	.211	.447**	.534**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.009	.011	.208	.164	.002	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y	Pearson Correlation	.510**	.741**	.546**	.683**	.708**	.698**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : *Data Olahan*

Dari tabel hasil uji validitas X1, X2, Y diatas dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan r hitung > daripada r tabel. Dimana r tabel dalam hasil uji validitas diatas sebesar 0,293. Dengan demikian dari setiap variabel mempunyai item pertanyaan yang valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi anantara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda, dengan kata lain reliabilitas berkaitan dengan keandalan suatu indikator mengenai informasi yang ada pada indikator dengan konsisten. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghozali, mengukur reliabilitas dengan metode cronbach alpha yaitu dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

- a. Cronbach Alpha (r_{11}) > 0,7 maka dapat dikatakan instrument tersebut reliabel.
- b. Cronbach Alpha (r_{11}) < 0,7 maka dapat dikatakan instrument tersebut tidak reliable.

Tabel 4.5
Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	6

Sumber: *Data olahan*

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel X1 menurut tabel diatas yaitu nilai cronbach alpha sebesar 0,850 lebih besar dari 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat dalam variabel X1 tersebut reliabel.

Tabel 4.6
Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

Sumber: Data olahan

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel X2 menurut tabel diatas yaitu nilai cronbach alpha sebesar 0,831 lebih besar dari 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat dalam variabel X2 tersebut reliabel.

Tabel 4.7
Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	7

Sumber: Data olahan

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Y menurut tabel diatas yaitu nilai cronbach alpha sebesar 0,772 lebih besar dari 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat dalam variabel Y tersebut reliabel.

Jadi bisa disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel dikatakan reliable atau handal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas atau tidak. Dalam penelitian ini multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (*variance inflating factor*). Jika $VIF \leq 10$, tingkat multikolinieritas dapat ditoleransi.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Pengalaman Kerja	.653
	Upah	.653
		1.531
		1.531

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

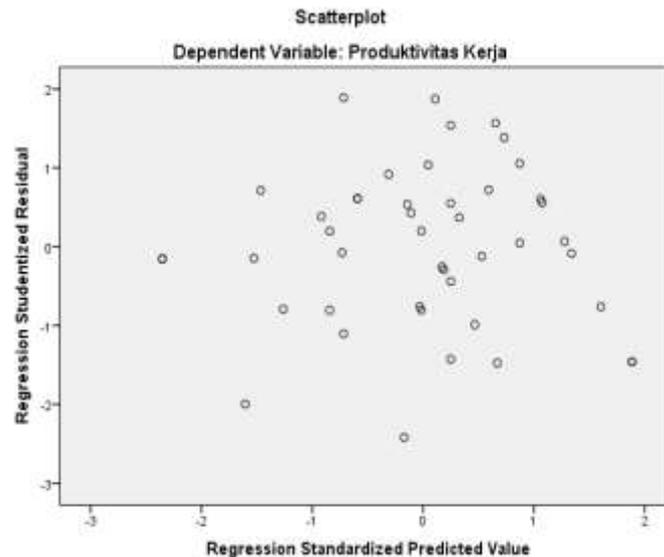
Sumber: *Data olahan*

Berdasarkan tabel multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan upah tidak terjadi multikolinieritas, karena hasil perhitungan pengalaman kerja dan upah nilai *tolerance* sebesar 0,653 dan VIF 1,531. Menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 .

4.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas, atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.1 : Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data olahan

Berdasarkan pada gambar hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada scatter plot, titik-titik menyebar tanpa menggumpal dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5 Analisis Regresi dengan Variabel Moderating Menggunakan MRA

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua model regresi, yaitu regresi linear sederhana dan regresi dengan variabel *moderating* menggunakan MRA. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Analisis regresi dengan variabel moderating menggunakan MRA dilakukan untuk mengetahui apakah dengan adanya variabel moderating memperlemah atau memperkuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil analisis regresi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.729	1.956	8.041	.000
	Pengalaman Kerja	.620	.075	.785	8.304

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,279 + 0,620X1$$

Interprestasi persamaan diatas sebagai berikut:

1. $a = 15,279$ artinya bahwa apabila variabel independen yaitu pengalaman kerja dianggap konstan, maka nilai konsistensi Produktivitas Pekerja (Y) adalah sebesar 15,729.
2. Koefisien variable pengalaman kerja (b_1) = 0,620 artinya bahwa setiap penambahan indikator pengalaman kerja dalam hal ini lama waktu dia bekerja, ada perbedaan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki serta lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang dia mumpuni maka akan meningkatkan nilai produktivitas pekerja tersebut sebesar 0,620%.

Maka dari hasil analisis regresi diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,620 terhadap produktivitas pekerja (Y).

Tabel 4.10
Analisis Regresi dengan Variabel *Moderating* Menggunakan MRA

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.551	7.802		-.071	.944
	Pengalaman Kerja	.816	.309	1.033	2.637	.012
	Upah	1.025	.346	1.262	2.965	.005
	Pengalaman Kerja*Upah	-.021	.013	-1.129	-1.568	.124

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

$$Y = -0,551 + 0,816X_1 + 1,025X_2 - 0,21X_1X_2$$

Interprestasi persamaan diatas sebagai berikut:

1. a = -0,551 artinya bahwa apabila variabel independen yaitu pengalaman kerja, upah dan variabel moderat (X1X2) dianggap konstan, maka nilai konsistensi produktivitas pekerja sebesar -0,551.
2. Koefisien variabel pengalaman kerja (b1) = 0,816 artinya bahwa setiap penambahan indikator pengalaman kerja dalam hal ini lama waktu dia bekerja, ada perbedaan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki serta lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang dia mumpuni maka nilai produktivitas pekerja akan meningkat sebesar 0,816 %.
3. Koefisien variable upah (b2) = 1,025 artinya jika upah yang diterima pekerja selalu tepat waktu, sesuai lama dia bekerja dan upah tersebut mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maka nilai produktivitas pekerja akan semakin meningkat sebesar 1,025 %.
4. Koefisien variable (b3) = -0,21 dengan nilai ($\beta = -1,129$), nilai t sebesar -1,568 dan signifikansi 0.124 > 0,05 yang artinya variabel moderat secara signifikan tidak mempengaruhi antara variabel pengalaman kerja (X1) terhadap varaiabel produktivitas pekerja (Y).

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), upah (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas pekerja (Y). Sedangkan variabel X1X2 mempunyai pengaruh negatif yang berarti variabel moderat tersebut tidak bisa memperkuat pengaruh antara pengalaman kerja (X1) dan Produktivitas pekerja (Y).

4.6 Uji Statistik

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja, variabel terikat yaitu produktivitas pekerja dan variabel moderating atau bisa disebut dengan variabel bebas kedua yaitu upah.

Tabel 4.11
Hasil Uji t Variabel bebas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.729	1.956		8.041	.000
	Pengalaman Kerja	.620	.075	.785	8.304	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan t hitung $8,304 > 2,0153$ (t tabel) yang artinya secara individu variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji t Variabel Moderating

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.551	7.802		-.071	.944
	Pengalaman Kerja	.816	.309	1.033	2.637	.012
	Upah	1.025	.346	1.262	2.965	.005
	Pengalaman Kerja*Upah	-.021	.013	-1.129	-1.568	.124

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data olahan

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X1) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,816 dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$. Variabel upah (X2) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,025 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$. Variabel moderat memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,021 dengan tingkat signifikan $0,124 > 0,05$. Variabel moderat yang merupakan interaksi antara X1 dan X2 ternyata tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 bukan merupakan variabel *moderating*.

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi layak digunakan atau tidak, perlu dilakukan uji kelayakan model melalui pengujian secara statistik. Apabila nilai F signifikan pada tingkat profitabilitas 5%, dinyatakan bahwa model regresi layak digunakan. Hasil uji statistik F disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.373	3	86.791	85.667	.000 ^b
	n					
	Residual	41.538	41	1.013		
	Total	301.911	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja*Upah, Pengalaman Kerja, Upah

Sumber: Data olahan

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 85,667 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja, upah dan moderat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja muslim (Y).

4.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Bila terdapat *adjusted* R^2 dengan nilai negatif maka dianggap bernilai 0(nol), sedangkan nilai *adjusted* R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dan menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel bebas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.607	1.64218

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja
Sumber: Data olahan

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,607, artinya 60,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen sebesar 60,7 %. Masih terdapat 39,3 % varians dependen yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Moderating

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.852	1.00654

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja*Upah, Pengalaman Kerja, Upah

Sumber: Data olahan

Dari tampilan output SPSS *model summary* yang disajikan pada tabel 4.15 diatas, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen yaitu sebesar 85,2 %. Masih terdapat 14,8 % varians variabel dependen yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Setelah melihat hasil dari dua tabel diatas, nilai

Adjusted R Square pada regresi pertama sebesar 60,7 % sedangkan setelah ada persamaan regresi kedua nilai *Adjusted R Square* naik menjadi 85,2%. Dengan melihat hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya upah (variabel *moderating*) akan dapat memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja.

4.7 Pembahasan Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah dan Produktivitas Pekerja

4.7.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Muslim

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas pekerja muslim. Hasil itu bisa dilihat dari hasil uji t yang telah dilakukan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan t hitung $> 2,0153$ (nilai t tabel) dimana t hitung 8,304 yang artinya secara individu variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima yang artinya semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja maka akan meningkatkan produktivitas pekerja muslim.

4.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Muslim dengan Upah sebagai Variabel *Moderating*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengalaman kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $2,637 > 2,0166$ t tabel, dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ yang artinya secara individu variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Upah (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $2,965 > 2,0166$ t tabel, dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang artinya secara individu variabel upah (X2) berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Perkalian antara Pengalaman kerja (X1) dan Upah (X2) sebagai variabel *moderating* memiliki nilai t hitung sebesar $-1,568 < 2,0166$ t tabel, yang artinya t tabel lebih besar daripada t hitung. dengan nilai signifikan $0,124 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya pengalaman kerja dan upah memperlemah dalam memoderasi pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim.

Pada uji ANOVA atau F test didapat nilai probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan variabel pengalaman kerja (X1) dan upah (X2) berpengaruh terhadap produktivitas pekerja muslim (Y).

Hasil koefisien determinasi yang didapatkan dalam penelitian ini tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim sebesar 60,7 %. Itu artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 60,7 % dan masih ada 39,3 % varians variabel dependen yang tidak mampu dijelaskan dalam model penelitian ini. Namun setelah dimasukkan upah sebagai variabel *moderating*, koefisien determinasi dari penelitian ini naik menjadi 85,2 %. Masih terdapat 14,8 % varians variabel dependen yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim dengan upah sebagai variabel moderating (studi kasus usaha mebel di Desa Banjaran Kebuk Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara), maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $8,304 > 2,0153$ (nilai t tabel) dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim.
2. Ketetapan pemberian upah (X2/M) menurut perspektif islam sesuai dengan hadits dari Ibnu Majah yang memiliki arti “*Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering*” yang diperkuat dari salah satu indikator yaitu upah yang diterima tepat waktu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $2,965 > 2,0153$ (nilai t tabel) dan memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang berarti secara individu upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja muslim. Dilihat dari koefisien determinasi sebesar 60,7 % , setelah upah dimasukkan sebagai variabel *moderating* naik menjadi 85,2 % . Artinya variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X1 X2, dan moderat sebesar 85,2 % . Namun setelah dilakukan uji t, Upah sebagai variabel *moderating* memiliki nilai t hitung $< t$ tabel, yaitu $-1,568 < 2,0166$ dengan nilai signifikan $0,124 > 0,05$. Jadi bisa disimpulkan bahwa upah sebagai variabel *moderating* tidak bisa memperkuat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja muslim atau bisa diartikan bahwa upah bukan merupakan variabel *moderating*. Pada uji ANOVA atau F test didapat nilai probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari

0,05, maka dapat dikatakan variabel pengalaman kerja (X1) dan upah (X2/M) berpengaruh terhadap produktivitas pekerja muslim (Y).

5.2 Saran

1. Bagi Pemilik Usaha Mebel di Desa Banjaran Kebuk

Hendaknya selalu meningkatkan produktivitas pekerjanya. Sehingga bisa menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi yang siap bersaing dengan usaha-usaha mebel dari berbagai daerah di Indonesia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti hendaknya meneliti lebih dalam lagi dengan menggunakan variabel lain yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian sehingga informasi yang diperoleh lebih lengkap dan tepat.

5.3 Penutup

Dengan rahmat Allah SWT akhirnya skripsi ini telah penulis selesaikan. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan didalamnya, baik dalam sistematika penulisan, pembahasan maupun analisisnya. Untuk itu kritik dan saran sangat penulis butuhkan untuk perbaikan skripsi agar menjadi lebih baik. Dan akhirnya semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya, bagi obyek penelitian dan tentunya bagi siapa saja yang berkesempatan untuk membaca skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (untuk: Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu Sosial lainnya)*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adhadika, Teddy. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati)*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Agustina. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda*. ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol. 2, No. 3.
- Aminudin, Aditya Kresnawan. 2013. *Gambaran Pengetahuan Remaja Tentang Pornografi Siswa Pada Kelas VIII SMPN 5 Lembang*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Anggoro, M. Toha, dkk. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta:Universitas Terbuka.
- Anwar, Muhammad. 2014. *Pengantar Kewirausahaan Teori dan Aplikasi*. Jakarta:Kencana.
- Aristarini, Luh, dkk. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 2.
- Asnaini. 2008. *Zakat Produktif Dalam Perspektif Hukum Islam*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Barthos, Basir. 2004. *Manajemen sumber daya manusia: suatu pendekatan makro*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Basari, Indra. *Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Centra Multi Karya Bandung*. Jurnal Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia.

- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. 2012. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economics System)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Deriyarso, Irvan Deriyarso. 2014. *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fahmi, Irham. 2014. *Kewirausahaan, Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung:Alfabeta.
- Fauzi, Muchamad. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Walisongo Pers.
- Fordeby, Adesy. 2016. *Ekonomi Dan Bisnis Islam Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta:PT Grasindo.
- Hidayati, Ika Novi Nur. 2017. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif*. Jurnal Az-Zarqa', Alumni UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol. 9, No. 2.
- Iskandar, Dedi dan Ida Betanursanti. *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT. Unggulrejo Wasono Di Purworejo*. Progam Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Muhammadiyah Kebumen.
- Itafia, Yanti, dkk. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 2.
- Kasmir. 2010. *Kewirausahaan*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.

- Kesumawati, Nila, dkk. 2017. *Pengantar Statistika Penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Khayati, Nur. 2015. *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Pekerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)*. Skripsi. FEBI, Ekonomi Islam, UIN Walisongo, Semarang.
- Liana, Lie. 2009. *Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen*. Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK. Universitas Stikubank Semarang. Vol. XIV, No. 2.
- Maharlin, Renindia. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol. 1, No. 4.
- Nur'aini. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru*. Skripsi. UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Purnama, Ridwan. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produktivitas CV. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic, Vol. 7, No. 14.
- Rahardja, Prathama dan Mandala Manurung. 2010. *Teori Ekonomi Mikro Suatu Pengantar*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rajab, Mhd. 2017. *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Yang Terdapat Di Jakarta Islamic Index Tahun 2011-2015)*, Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sa'adah, Muji. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit NU Demak)*. Skripsi. FEBI, Ekonomi Islam, UIN Walisongo, Semarang.

Saefullah, Encep, dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Akademika, STIE Bina Bangsa Banten, Vol. 15, No. 2.

Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Siswadi. 2014. *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan*. Jurnal Ummul Qura, Vol. IV, No. 2.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Syafe'i, Rachmat. 2001. *Fiqih Muamalah*. Bandung: CV Pustaka Setia.

UU No. 13 Tahun 2003, diakses pada pukul 13:46 pada tanggal 2 Desember 2019.

Wawancara dengan Bapak Yusuf (salah satu pengusaha mebel di Desa Banjaran Kebuk) pada pukul 14:00 pada tanggal 20 Januari 2019.

Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002. *Mengagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

Zainullah, Amin, dkk. 2012. *Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*. Jurnal Rekayasa Sipil : Program Magister Teknik Sipil Universitas Brawijaya Malang, Vol. 6, No. 2.

<http://dataolah.blogspot.com/2012/03/uji-validitas-dan-reliabilitas.html> diakses pada tanggal 18 Maret 2019 pukul 11:00

<https://www.bacaanmadani.com/2017/12/pengertian-upah-hukum-rukun-syarat-dan.html> diakses pada tanggal 10 maret 2020 pukul 11:54

http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340
diakses pada tanggal 10 november 2017 pukul 09:20

www.dinus.ac.id/repository/docs/ajar/ANALISIS-MODERATING.pdf diakses
pada tanggal 10 Desember 2018 pukul 10:15

www.konsistensi.com/2015/01/uji-heteroskedastisitas-dengan-grafik diakses pada
tanggal 18 Maret 2019 pukul 09:41

Kuesioner Penelitian

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA MUSLIM DENGAN UPAH SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS USAHA MEBEL DI DESA BANJARAN KEBUK KECAMATAN BANGSRI KABUPATEN JEPARA)

1. Identitas Responden

Nama :

Usia :

- 20-30 tahun
- 31-40 tahun
- >40 tahun

Pengalaman Kerja :

- 6-15 tahun
- 16-25 tahun
- >25 tahun

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pilihlah jawaban dengan mmeberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda benar. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:

5= sangat setuju (SS)

4= setuju (S)

3= Netral (N)

2= tidak setuju (TS)

1= sangat tidak setuju (STS)

b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban

c. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	S T S
	Pengalaman Kerja					
1.	Semakin lama seseorang bekerja tentunya akan meningkatkan pengalaman kerja.					
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
3.	Pengetahuan dan keterampilan yang semakin meningkat, akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja.					
4.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dengan baik.					
5.	Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan bos saya.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
	Produktivitas Kerja					
1.	Saya selalu berusaha berangkat kerja, kecuali apabila ada suatu halangan.					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja.					
4.	Saya selalu berusaha agar kualitas produk yang saya kerjakan lebih baik dari sebelumnya.					
5.	Untuk menghasilkan produk yang diinginkan, saya sangat berusaha agar terhindar dari segala macam kesalahan.					
6.	Saya sangat menghargai waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk.					
7.	Ketepatan waktu dalam bekerja mempengaruhi hasil pekerjaan.					
	Upah					
1.	Upah yang saya terima tepat waktu.					
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan target yang saya capai.					
3.	Upah yang saya terima sesuai dengan lama kerja yang saya jalani.					
4.	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya berikan kepada tempat kerja saya.					
5.	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
6.	Saya merasa puas dengan upah yang saya terima.					

Lampiran 1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.569**	.467**	.528**	.289	.360*	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.054	.015	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.569**	1	.581**	.460**	.587**	.375*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.467**	.581**	1	.522**	.392**	.375*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.008	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.528**	.460**	.522**	1	.537**	.645**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.289	.587**	.392**	.537**	1	.671**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.008	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.360*	.375*	.375*	.645**	.671**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.015	.011	.011	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1	Pearson Correlation	.668**	.780**	.715**	.808**	.794**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.667**	.554**	.506**	.332*	.524**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.026	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.667**	1	.539**	.417**	.173	.452**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.255	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.554**	.539**	1	.509**	.266	.390**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.077	.008	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.506**	.417**	.509**	1	.270	.487**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.073	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.332*	.173	.266	.270	1	.653**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.026	.255	.077	.073		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.524**	.452**	.390**	.487**	.653**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.008	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.817**	.729**	.729**	.708**	.618**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.318*	.306*	.068	.039	.254	.386**	.510**
	Sig. (2-tailed)		.033	.041	.657	.798	.093	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.318*	1	.092	.686**	.443**	.322*	.374*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.033		.548	.000	.002	.031	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.306*	.092	1	.259	.324*	.416**	.191	.546**
	Sig. (2-tailed)	.041	.548		.086	.030	.005	.208	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.068	.686**	.259	1	.528**	.215	.211	.683**
	Sig. (2-tailed)	.657	.000	.086		.000	.155	.164	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.039	.443**	.324*	.528**	1	.514**	.447**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.798	.002	.030	.000		.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.254	.322*	.416**	.215	.514**	1	.534**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.093	.031	.005	.155	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.386**	.374*	.191	.211	.447**	.534**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.009	.011	.208	.164	.002	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

	Pearson Correlation	.510**	.741**	.546**	.683**	.708**	.698**	.672**	1
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.4000	5.700	.331	.774
Y2	27.4444	4.753	.590	.722
Y3	27.0889	5.628	.380	.765
Y4	27.2000	4.891	.502	.744
Y5	27.0667	5.336	.598	.728
Y6	27.4222	5.068	.553	.731
Y7	27.4444	5.253	.533	.736

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.3333	8.818	.556	.840
X1.2	21.5556	7.662	.662	.820
X1.3	21.4889	8.301	.593	.833
X1.4	21.6444	7.689	.710	.811

X1.5	22.0667	7.291	.666	.820
X1.6	21.9111	7.446	.643	.825

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.6222	6.831	.703	.781
X2.2	19.3778	7.695	.607	.804
X2.3	19.5111	7.574	.597	.805
X2.4	19.4222	7.886	.585	.808
X2.5	19.6000	8.109	.455	.832
X2.6	19.8000	6.664	.681	.787

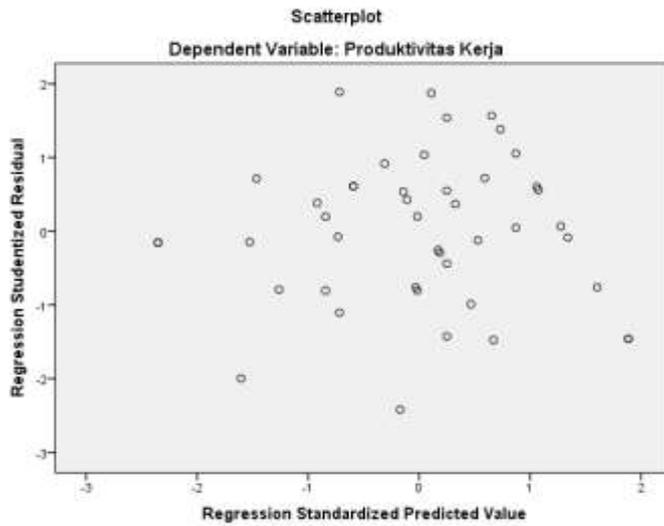
Lampiran 2

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Pengalaman Kerja	.653	1.531
	Upah	.653	1.531

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 3



Lampiran 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.729	1.956		8.041	.000
	Pengalaman Kerja	.620	.075	.785	8.304	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.551	7.802		-.071	.944
	Pengalaman Kerja	.816	.309	1.033	2.637	.012
	Upah	1.025	.346	1.262	2.965	.005
	Pengalaman Kerja*Upah	-.021	.013	-1.129	-1.568	.124

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.950	1	185.950	68.953	.000 ^b
	Residual	115.961	43	2.697		
	Total	301.911	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.373	3	86.791	85.667	.000 ^b
	Residual	41.538	41	1.013		
	Total	301.911	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja*Upah, Pengalaman Kerja, Upah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.852	1.00654

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja*Upah, Pengalaman Kerja, Upah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.607	1.64218

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.4	4.4	4.4

	4.00	11	24.4	24.4	28.9
	5.00	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	15.6	15.6
	4.00	11	24.4	40.0
	5.00	27	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.9	8.9
	4.00	14	31.1	40.0
	5.00	27	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.3	13.3
	4.00	17	37.8	51.1
	5.00	22	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.4	4.4
	3.00	11	24.4	28.9
	4.00	20	44.4	73.3
	5.00	12	26.7	100.0

Total	45	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.2	2.2	2.2
3.00	10	22.2	22.2	24.4
Valid 4.00	18	40.0	40.0	64.4
5.00	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20.00	3	6.7	6.7	6.7
21.00	3	6.7	6.7	13.3
22.00	2	4.4	4.4	17.8
23.00	6	13.3	13.3	31.1
24.00	1	2.2	2.2	33.3
Valid 25.00	4	8.9	8.9	42.2
26.00	1	2.2	2.2	44.4
27.00	7	15.6	15.6	60.0
28.00	5	11.1	11.1	71.1
29.00	4	8.9	8.9	80.0
30.00	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	6.7	6.7	6.7
3.00	9	20.0	20.0	26.7
Valid 4.00	25	55.6	55.6	82.2
5.00	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	17.8	17.8	17.8
4.00	25	55.6	55.6	73.3
5.00	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.2	2.2	2.2
3.00	9	20.0	20.0	22.2
4.00	26	57.8	57.8	80.0
5.00	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	17.8	17.8	17.8
4.00	27	60.0	60.0	77.8
5.00	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.2	2.2	2.2
3.00	11	24.4	24.4	26.7
4.00	26	57.8	57.8	84.4
5.00	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	11.1	11.1	11.1
3.00	11	24.4	24.4	35.6
Valid 4.00	23	51.1	51.1	86.7
5.00	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16.00	2	4.4	4.4	4.4
18.00	1	2.2	2.2	6.7
19.00	2	4.4	4.4	11.1
20.00	4	8.9	8.9	20.0
21.00	1	2.2	2.2	22.2
22.00	4	8.9	8.9	31.1
Valid 23.00	4	8.9	8.9	40.0
24.00	13	28.9	28.9	68.9
25.00	6	13.3	13.3	82.2
26.00	2	4.4	4.4	86.7
27.00	1	2.2	2.2	88.9
28.00	2	4.4	4.4	93.3
30.00	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	2.2	2.2	2.2
Valid 4.00	23	51.1	51.1	53.3
5.00	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	8.9	8.9	8.9
Valid 4.00	19	42.2	42.2	51.1
Valid 5.00	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.4	4.4	4.4
Valid 4.00	7	15.6	15.6	20.0
Valid 5.00	36	80.0	80.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	11.1	11.1	11.1
Valid 4.00	6	13.3	13.3	24.4
Valid 5.00	34	75.6	75.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.2	2.2	2.2
Valid 4.00	8	17.8	17.8	20.0
Valid 5.00	36	80.0	80.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	3.00	2	4.4	4.4	4.4
Valid	4.00	22	48.9	48.9	53.3
	5.00	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	1	2.2	2.2
Valid	4.00	25	55.6	57.8
	5.00	19	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	26.00	3	6.7	6.7
	28.00	2	4.4	11.1
	29.00	4	8.9	20.0
	30.00	3	6.7	26.7
Valid	31.00	5	11.1	37.8
	32.00	10	22.2	60.0
	33.00	4	8.9	68.9
	34.00	4	8.9	77.8
	35.00	10	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0

Pengalaman Kerja*Upah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	352.00	1	2.2	2.2
	368.00	1	2.2	4.4
Valid	380.00	1	2.2	6.7
	399.00	1	2.2	8.9
	400.00	1	2.2	11.1

420.00	1	2.2	2.2	13.3
450.00	1	2.2	2.2	15.6
460.00	3	6.7	6.7	22.2
483.00	2	4.4	4.4	26.7
506.00	2	4.4	4.4	31.1
528.00	1	2.2	2.2	33.3
550.00	1	2.2	2.2	35.6
575.00	1	2.2	2.2	37.8
600.00	1	2.2	2.2	40.0
621.00	1	2.2	2.2	42.2
625.00	1	2.2	2.2	44.4
638.00	1	2.2	2.2	46.7
648.00	5	11.1	11.1	57.8
650.00	1	2.2	2.2	60.0
672.00	2	4.4	4.4	64.4
696.00	2	4.4	4.4	68.9
700.00	2	4.4	4.4	73.3
720.00	3	6.7	6.7	80.0
729.00	1	2.2	2.2	82.2
750.00	1	2.2	2.2	84.4
780.00	2	4.4	4.4	88.9
784.00	1	2.2	2.2	91.1
840.00	1	2.2	2.2	93.3
870.00	1	2.2	2.2	95.6
900.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	45	3.00	5.00	4.6667	.56408
X1.2	45	3.00	5.00	4.4444	.75545
X1.3	45	3.00	5.00	4.5111	.66134
X1.4	45	3.00	5.00	4.3556	.71209
X1.5	45	2.00	5.00	3.9333	.83666
X1.6	45	2.00	5.00	4.0889	.82082

X1	45	20.00	30.00	26.0000	3.31662
X2.1	45	2.00	5.00	3.8444	.79646
X2.2	45	3.00	5.00	4.0889	.66818
X2.3	45	2.00	5.00	3.9556	.70568
X2.4	45	3.00	5.00	4.0444	.63802
X2.5	45	2.00	5.00	3.8667	.69413
X2.6	45	2.00	5.00	3.6667	.85280
X2	45	16.00	30.00	23.4667	3.22349
Y1	45	3.00	5.00	4.4444	.54588
Y2	45	3.00	5.00	4.4000	.65366
Y3	45	3.00	5.00	4.7556	.52896
Y4	45	3.00	5.00	4.6444	.67942
Y5	45	3.00	5.00	4.7778	.47140
Y6	45	3.00	5.00	4.4222	.58344
Y7	45	3.00	5.00	4.4000	.53936
Y	45	26.00	35.00	31.8444	2.61947
Valid N (listwise)	45				

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Nurul Fauziah
Tempat, Tanggal Lahir : Jepara, 21 Januari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : RT 01 RW 06 Banjaran, Bangsri, Jepara
59453

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

2000-2001 : TK Tarbiyatul Athfal 02 Banjaran, Bangsri,
Jepara
2001-2007 : SDN 04 Banjaran, Bangsri, Jepara
2007-2010 : MTs GUPPI Banjaran, Bangsri, Jepara
2010-2013 : MA Hasyim Asy'ari Bangsri, Jepara

RIWAYAT PENDIDIKAN NON FORMAL

2000-2004 : TPQ MA'ARIF 03

PENGALAMAN ORGANISASI

2007-2008 : Sekretaris OSIS MTs GUPPI Banjaran
2013-2014 : Kader KOPMA UIN Walisongo Semarang

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 12 Maret 2020

Penulis

Nurul Fauziah

NIM : 132411049