

**PENGARUH SISTEM UPAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UMKM BATIK NINGRAT LASEM KABUPATEN REMBANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1

Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

Bambang Hariono

1405026101

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) bendel

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

An. Sdr. Bambang Hariso

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami melalui dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami menyatakan bahwa proposal skripsi saudara:

Nama : Bambang Hariso

NIM : 1405026104

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan UMKM Batik Ningrat Lasem Rembang

Dengan ini kami setuju, dan mohon kiranya dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 5 Desember 2018

Pembimbing I

Pembimbing II



Rahman El Jamsil, SE., MM.

Muyassaroh, MSI

NIP. 196911182000031001



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

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus 3 Ngaliyan Semarang 50185, Telp/Fax.
(024) 7608454 Website : www.febi.walisongo.ac.id, Email :
febi@walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Bambang Hariono
NIM : 1405026101
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Batik Ningrat lasem Kabupaten Rembang**

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

22 Desember 2020

Dan dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata 1 tahun akademik 2020/2021.

Semarang, 20 April 2021

Ketua Sidang

Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag.

NIP. 19700321 199603 1 002

Penguji I

Heny Yuningrum, SE., M. Si

NIP. 19810609 200710 2005

Pembimbing I

Rahman El Junusui, SE., MM

NIP. 19691118 200003 1001

Sekretaris Sidang

Rahman El Junusui, SE., MM.

NIP. 19691118 200003 1001

Penguji II

Choirul Huda, M.Ag.

NIP. 19760109 200501 1002

Pembimbing II

Muvassarrah, MSI

NIP.



MOTTO

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

“Demi masa, Sesungguhnya manusia itu dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

(QS. Al-Ashr/103:1-3)

PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah kuucapkan kepada Allah SWT yang maha pemberi kemudahan dalam setiap langkah hidup yang kujalani, kupersembahkan

Tugas akhir skripsi ini untuk:

- Kedua orang tuaku tercinta yang senantiasa memberikan segala yang dimilikinya kepadaku, do'a dan bimbingan yang selalu mengiringi setiap langkahku.
- Kakak- kakak ku yang selalu memberikan semangat kepadaku untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
- Sahabat-sahabatku yang selalu menginspirasi dalam proses pengerjaan tugas akhir ini
- Teman-teman kelas ku Eid yang selalu senantiasa memberikan support agar aku tetap semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membuat hidupku lebih bermanfaat untuk semuanya.

Deklarasi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Semarang, 5 Desember 2020

Deklarat



Bambang Harsono
1405026101

TRANSLITERASI

Dalam skripsi ada beberapa istilah dalam bahasa asing, termasuk bahasa arab, baik untuk penggunaan nama orang, judul buku, nama lembaga, dan lainnya yang harus disalin kedalam huruf latin. Karena itu, transliterasi menjadi hal yang cukup penting dan diperlukan. Untuk menjamin konsistensi dalam hal tersebut, maka dalam skripsi ini ditetapkan transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

ء = ' (alif)	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ' (ayin)	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Vokal

اَ = a

اِ = i

اُ = u

C. Diftong

أَيَّ = ay

أَوَّ = aw

D. Syaddah

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, **الطَّبُّ** *al-thibb*.

E. Kata Sandang (...ال)

Kata sandang (...ال) ditulis dengan *al-...* misalnya *الصناعة* = *al-shina 'ah*. *Al-* ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbutah

Setiap *ta' marbutah* ditulis dengan "h" misalnya *الطبيعية المعيشة* = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.

ABSTRAK

Pemberian upah yang tidak sesuai dengan hasil pekerjaan dan kedisiplinan yang kurang baik dalam bekerja dapat menurunkan kinerja seorang karyawan. Penurunan kinerja membuat karyawan menjadi kurang optimal dalam bekerja. Sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai pada target yang ditentukan. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi UMKM Batik Ningrat Lasem dalam memproduksi barang. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian yang ditujukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja seorang karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sementara itu, sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada empat puluh responden yaitu karyawan UMKM Batik Ningrat Lasem. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, menyebar kuesioner, dan dokumentasi dan dilakukan uji instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis, dengan olah data menggunakan SPSS 23.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 0,249 + 0,335 X_1 + 0,260 X_2$. Dengan variabel (X_1) menunjukkan hasil $t_{hitung} (2,178) > t_{tabel} (2,026)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem upah (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik ningrat lasem. Variabel (X_2) menunjukkan hasil $t_{hitung} (3,371) > t_{tabel} (2,026)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik ningrat lasem. Sedangkan variabel (X_1 dan X_2) menunjukkan hasil $f_{hitung} (6,373) > f_{tabel} (3,252)$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem upah dan disiplin kerja secara bersama-sama secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik ningrat

Kata Kunci: Sistem Upah, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM Batik Ningrat Lasem.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadirat Allah SWT penulis panjatkan atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batik Ningrat Lasem Kabupaten Rembang”** dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana strata satu (S.1) Ilmu Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kesalahan. Untuk itu dimohon segala kritik dan saran yang membangun dan bermanfaat bagi penulis untuk kesempurnaan skripsi ini.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri WA\alisongo Semarang beserta para Wakil Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang beserta para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.
3. H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag. selaku Ketua Jurusan dan Nurudin, S.E., M.M., Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Rahman El Junusi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I, dan Muyassarrah, MSI selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberi solusi dan mengarahkan dengan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen-dosen Jurusan Ekonomi Islam Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Dengan segala kebaikan yang diberikan oleh semua pihak tersebut, semoga Allah Swt. memberikan balasan yang lebih baik. Selanjutnya, penulis juga mengharapkan saran dan masukan konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.

Semarang, 5 Desember 2020



Bambang Hariono

1405026101

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
----------------------------	----------

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN TRANSLITERASI	vii
HALAMAN ABSTRAK	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Sistem Upah	7
2.1.1 Pengertian Upah	7
2.1.2 Sistem Imbalan yang Efektif	8
2.1.3 Sistem Pemberian Upah.....	8
2.1.4 Sistem Pengupahan dalam Pandangan Hukum Islam	9
2.1.5 Prinsip Upah dalam Islam	10
2.2 Disiplin Kerja	13

2.2.1 Pengertian Disiplin	13
2.2.2 Indikator Kedisiplinan	17
2.2.3 Jenis dan Tingkat Pelanggaran Kerja.....	19
2.3 Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1 Kinerja.....	21
2.3.2 Pengertian Penilaian Kinerja	21
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	22
2.3.4 Dimensi Kinerja	23
2.3.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Berfikir	26
2.6 Hepotesis Penelitian	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data	27
3.1.1 Jenis Penelitian	27
3.1.2 Sumber Data	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Tehnik Pengumpulan Data	28
3.3.1 Kuesioner atau Angket	28
3.3.2 Dokumentasi	29
3.4 Definisi Operasional Variabel	29
3.4.1 Variabel bebas (Independen)	30
3.4.2 Variabel Terikat (Dependen)	30
3.5 Teknik Analisis Data	31
3.5.1 Analisis Kuantitatif	31
3.5.1.1 Metode Analisis Kuantitatif	32
3.5.1.2 Analisis Regresi Berganda.....	32
3.5.2 Uji Instrumen.....	33
3.5.2.1 Uji Validitas	33

3.5.2.2 Uji Reliabilitas	33
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	34
3.5.3.1 Uji Multikolonieritas	34
3.5.3.2 Uji Autokorelasi	35
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	35
3.5.3.4 Uji Normalitas	36
3.5.4 Uji Hepotesis	36
3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi	36
3.5.4.2 Uji Parsial (T test)	37
3.5.4.3 Uji Pengaruh Simultan (F test)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum objek Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah Berdirinya UMKM Batik Ningrat Lasem	39
4.1.2 Struktur Organisasi	40
4.1.3 Produk yang Dihasilkan	41
4.1.4 Proses Produksi UMKM Batik Ningrat Lasem	42
4.1.5 Pemasaran Produk UMKM Batik Ningrat	43
4.2 Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden	43
4.2.1 Deskripsi Data Penelitian	43
4.2.2 Karakteristik Responden.....	44
4.2.2.1 Jenis Kelamin Responden	44
4.2.2.2 Usia Responden	45
4.2.2.3 Pendidikan Terakhir Responden	46
4.2.2.4 Ahli Bidang.....	48
4.2.2.5 Lama Bekerja	49
4.3 Diskripsi Variabel Penelitian	51
4.3.1 Variabel Sistem Upah (X_1)	51
4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X_2)	52
4.3.3 Kinerja Karyawan (Y)	54
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	55
4.4.1 Uji Validitas	55
4.4.2 Uji Reliabilitas	57
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	58
4.5.1 Hasil Uji Multikolonieritas	58
4.5.2 Hasil Uji Autokorelasi	58
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59

4.5.4 Uji Normalitas	60
4.6 Hasil Analisis Data	63
4.6.1 Analisis Regresi Berganda	63
4.6.2 Analisis Koefisien Determinasi	64
4.6.3 Uji T	65
4.6.4 Uji F	67
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	68
4.7.1 Pengaruh Sistem Upah terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Batik Ningrat Lasem Rembang	68
4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Batik Ningrat Lasem Rembang	69
4.7.3 Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Batik Ningrat Lasem Rembang	69
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
5.3 Penutup	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Alternatif Jawaban	29
Tabel 3.2	: Tata Variabel Penelitian.....	30
Tabel 4.1	: Presentase Jenis Kelamin	44

Tabel 4.2	: Usia Responden.....	45
Tabel 4.3	: Pendidikan	47
Tabel 4.4	: Ahli Bidang.....	48
Tabel 4.5	: Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.6	: Sistem Upah	51
Tabel 4.7	: Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.8	: Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.9	: Hasil Uji Validitas Instrumen.....	56
Tabel 4.10	: Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.11	: Hasil Uji Multikolonieritas	58
Tabel 4.12	: Hasil Uji Autokorelasi	59
Tabel 4.13	: Regresi Berganda	63
Tabel 4.14	: Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.15	: Hasil Uji T	66
Tabel 4.16	: Hasil Uji F	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Berfikir	26
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi Batik Ningrat.....	40
Gambar 4.2	: Proses Produksi	42

Gambar 4.3	: Diagram Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.4	: Diagram Usia.....	46
Gambar 4.5	: Diagram Pendidikan.....	47
Gambar 4.6	: Diagram Ahli Bidang.....	49
Gambar 4.7	: Diagram Lama Bekerja.....	50
Gambar 4.8	: Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60
Gambar 4.9	: Hasil Uji Normalitas dengan Histogram.....	61
Gambar 4.10	: Grafik Normalitas.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan penting untuk mencapai tujuan. Karena itu, upaya untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik perlu dilakukan. Selanjutnya, melalui kinerja yang baik dari karyawan maka tugas yang dimiliki dapat dilaksanakan dengan baik sesuai tanggung jawab yang dimiliki.¹

Potensi sumber daya manusia di dalam organisasi perlu dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu memberikan output yang optimal. Menurut Spencer dalam Moeheriono (2012) dinyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai secara optimal. Salah satu cara yang bisa digunakan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai yakni dengan menggunakan sistem upah yang baik.²

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem³. Kinerja karyawan pada umumnya dapat dipengaruhi oleh sistem pengupahan serta tingkat kepuasan pekerja. Dalam merangsang untuk menimbulkan motivasi kersa system pengupahan yang baik merupakan salah satu cara agar karyawan bisa bekerja lebih produktif. Sebab besar kecilnya gaji bisa berpengaruh pada kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus bisa lebih memikirkan sistem pengupahan demi berkembangnya perusahaan. Dalam upaya memotivasi pekerja agar lebih giat dan bersemangat untuk meningkatkan

¹ Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*, Agora Vol. 5, No. 3, 2017, hlm.1.

² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, Hlm.10.

³ Ida Supita, *Pengaruh Sistem Pengupahan dan Disiplin Kerja terhadap Hasil Produksi pada Perusahaan Genteng TH. Sökkakebumen*, Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Muhammadiyah Purworejo, hlm.2.

produktivitas perusahaan, maka upah pekerja perlu diperhatikan. Pemberian upah pekerja juga harus didasarkan pada standar upah minimum yang berlaku dalam wilayah dan waktu tertentu.

Salah satu upaya peningkatan kinerja karyawan adalah melalui penerapan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, disiplin kerja menjadi titik awal untuk mencapai keberhasilan organisasi. Tujuan diterapkannya disiplin kerja dalam organisasi adalah agar semua karyawan dalam perusahaan bersedia mematuhi dan menaati segala peraturan yang ada tanpa adanya paksaan sedikitpun. Disiplin kerja yang baik dapat diukur dari kesadaran karyawan dalam mematuhi dan menaati tata tertib yang ada di perusahaan tersebut, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas serta meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja para karyawannya.⁴

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan yang dilihat dari segi kuantitas ataupun kualitas menurut standar kerja yang telah ditentukan pihak perusahaan. Kinerja dapat dikatakan optimal apabila kinerja tersebut sesuai dengan standar organisasi serta mampu mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang baik untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Tidak hanya dalam jangka waktu pendek tetapi bisa memberikan kemajuan dan kesuksesan dalam jangka waktu yang lebih panjang, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh sebab itu upaya-upaya yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan yang besar dan sangat penting bagi manajemen diperusahaan tersebut. Karena hal tersebut merupakan penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, dimana

⁴ Merrel C. Lomban, Silvy Mandey & Mac Donald Walangitan,, *Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado*, Jurnal EMBA 242 Vol.3 No.1 Maret 2015, hlm.243.

tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.⁵

Didalam organisasi kinerja merupakan salah satu isu aktual yang selalu menjadi pertanyaan kunci terhadap keberhasilan ataupun efektivitas organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menopang oragnisasinya untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari oraganisasi itu sendiri. Banyak organisasi yang berhasil atau efetif karena di topang oleh sumber daya manusia. Sebaiknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia.⁶

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti salah satu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berada di Kabupaten Rembang yaitu UMKM Batik Ningrat. UMKM Batik Ningrat berdiri pada awal tahun 2008. Saat itu Batik Ningrat masih bernama Gunung Bugel yang berlokasi di Desa Pohlandak Kecamatan Pancur Kabupaten Rembang. Pada tahun 2011, seiring berkembangnya kegiatan usaha, Gunung Bugel pindah lokasi di jalan Lasem Jape Desa Sumbergirang Rt 08 Rw 02 Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang dan berganti nama menjadi Batik Ningrat.

UMKM Batik Ningrat merupakan usaha yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan perekonomian masyarakat dengan menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga sekitar. Dalam melaksanakan perencanaan dan pengembangan usaha yang berkelanjutan, Batik Ningrat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal agar strategi yang terencana dapat terwujud dengan baik dan tepat sasaran.

Selain itu, Batik Ningrat juga perlu memperhatikan efisiensi tinggi dalam pekerjaan, dengan kata lain memiliki kemampuan untuk menyelesaikan

⁵ Unik Desthiani, *Peranan Gaya Kepemimpina, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Sekretari Vol. 5 No. 1 - Januari 2018*, Hlm.2.

⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumeber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, Hlm.2

pekerjaan sesuai dengan target. Dalam mencapai target yang diharapkan, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pemberian upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan.

Pemilik UMKM juga menyadari bahwa pemberian upah dan menerapkan kedisiplinan yang kurang baik akan menyebabkan karyawan mencari sumber pendapatan dari sumber yang lainnya. Hal ini sangat menimbulkan kerugian bagi UMKM Batik Ningrat karena karyawan membagi konsentrasi kerjanya pada dua hal, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan tidak tercapainya target.⁷

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penulis akan melakukan pengkajian dan analisis terhadap pengaruh sistem upah dan disiplin kerja pada karyawan setelah diberikan upah sesuai dengan sistem yang ada dan dilakukan peningkatan kedisiplinan kerja.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul: “ **Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Batik Ningrat Lasem, Rembang).**”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian dinyatakan melalui pertanyaan berikut:

- 1) Bagaimana Pengaruh Sistem Upah terhadap Kinerja karyawan UMKM Batik Ningrat Lasem, Rembang?

⁷ Sumber Data dari Hasil Wawancara dengan pemilik UMKM Batik Ningrat

- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Ningrat Lasem, Rembang?
- 3) Bagaimana pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Ningrat Lasem, Rembang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dinyatakan dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh sistem upah terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Ningrat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Ningrat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Ningrat

b. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti
Bagi peneliti, penelitian ini dapat berguna dalam menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan terkait sistematika sistem upah dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.
2. Bagi Pustaka
Dalam bidang kepustakaan, penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi, koleksi dan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk peneliti lain mengenai pengaruh sistem upah dan disiplin kerja bagi karyawan.
3. Bagi Perusahaan
Adapun untuk perusahaan, penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk memberikan masukan baik bagi UMKM batik ningrat lasem agar

meningkatkan kinerja karyawan mengenai system upah dan disiplin kerja yang sesuai.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai sistematika penulisan skripsi ini, maka dilakukan pembagian sub bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, yang di dalamnya terdapat pembahasan mengenai tinjauan pustaka yang mendeskripsikan pengertian upah, disiplin kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran teoritik, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, yang memuat pembahasan mengenai jenis dan sumber data, populasi dan sampel data, teknik pengumpulan dan analisis data, serta operasional variabel penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang membahas tentang gambaran umum UMKM Batik Ningrat, deskripsi data penelitian dan responden yang digunakan dalam penelitian, deskripsi uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan, penjelasan mengenai variabel penelitian, dan uraian tentang hasil analisis data serta pembahasannya.

Bab V Penutup, yang terdiri atas kesimpulan, saran dan penutup atas penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Upah

2.1.1 Pengertian Upah

Pengertian sistem upah berasal dari dua kata yaitu sistem dan upah, masing-masing mempunyai definisi sendiri. Sistem berasal dari kata *systema* dalam bahasa Yunani yang dapat diartikan sebagai keseluruhan yang terdiri dari pada macam-macam bagian. Upah sering pula disebut *ajrun/ajran* yang mengandung arti hadiah/upah dalam Bahasa Arab. Kata *ajran* berarti balasan atau pekerjaan dan bisa juga berarti pahala. Adapun secara istilah, upah merujuk pada uang atau bentuk lain yang dibayarkan untuk balasan jasa atau sebagai pembayaran atas pekerjaan tertentu. Upah juga bisa menjadi bentuk balas jasa atau untuk mengganti kerugian pihak buruh atas pencurahan tenaganya dalam melakukan pekerjaan untuk orang lain yaitu majikan.⁸

- a. Soemarse (2009) mendefinisikan upah sebagai imbalan kepada buruh atau karyawan yang telah bersedia bekerja kasar dan menggunakan kekuatan fisik dan dalam penetapannya dapat dilakukan berdasarkan jumlah hari, satuan, maupun secara borongan.
- b. Diana dan Setiawati (2011) mendefinisikan upah merupakan suatu imbalan yang diperuntukkan bagi pekerja berdasarkan kinerja harian. Hal ini biasanya terjadi di sektor pabrik. Dalam memberikan upah dapat pula diperhitungkan berdasarkan unit kerja yang dihasilkan oleh pekerja.
- c. Menurut Mulyadi (2004), upah dapat disebut sebagai pembayaran atau kompensasi yang dibayarkan dari hari kerja dan jam kerja yang

⁸ W.. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Cet. V; Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm. 1132.

telah dilaksanakan maupun jumlah satuan produk yang telah dihasilkan.⁹

2.1.2 Sistem Imbalan yang Efektif

Penentuan upah dalam suatu perusahaan maupun organisasi kerja tertentu untuk memberikan imbalan bagi pekerjanya perlu mempertimbangkan beberapa hal berikut:

- a. Melakukan analisis pekerjaan yang terdiri atas deskriptif jabatan, uraian dan standar pekerjaan yang ada dalam tempat kerja tertentu.
- b. Mengaitkan penilaian pekerjaan tertentu dengan keadilan yang berlaku di internal perusahaan atau organisasi. Dalam menilai peringkat pada suatu pekerjaan dapat disesuaikan dengan penilaian yang sudah ada dalam organisasi.
- c. Mengaitkan pemberian upah atau imbalan dengan keadilan atau sistem pengupahan yang ada di luar organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan survei terhadap sistem imbalan yang berlaku pada lingkup eksternal.
- d. Menyesuaikan atau menghubungkan penentuan imbalan setiap pekerjaan tertentu dengan besaran imbalan di tempat lain yang memiliki jenis pekerjaan yang sama.¹⁰

2.1.3 Sistem Pemberian Upah

Penentuan sistem dan waktu pembayaran imbalan atau upah bagi pekerja yang biasa diterapkan menurut Moeheriono (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Sistem waktu

⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Edisi. 1, Jakarta: PT. Bumi Akasara, Cet.ke-1,2016, hlm.237

¹⁰ Prof.Dr.sondang P.Siagian,M.P.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: PT. Bumi Akasara,2015, hlm.257-258

Standar waktu untuk menentukan besaran upah ditetapkan berdasarkan jam, hari, minggu, ataupun bulan. Dalam sistem ini, administrasi pengupahannya relatif mudah dan bisa dipakai untuk karyawan tetap maupun kepada pekerja lepas. Dalam hal ini, penentuan upah atau gaji tidak didasarkan pada prestasi kerja namun hanya pada lama bekerja.

b. Sistem hasil

Sistem hasil ini membuat penentuan upah dilakukan dengan mempertimbangkan satuan unit yang dihasilkan pekerja. Satuan tersebut dapat diperhitungkan per potong, per meter, per liter, dan dapat juga per kilogram. Upah yang ditentukan selalu didasarkan pada hasil pekerjaan tanpa mempertimbangkan waktu pengerjaan hasil tersebut.

c. Sistem borongan

Cara pengupahan dalam sistem upah ini ditetapkan berdasarkan besar jasanya serta volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem ini memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar.¹¹

2.1.4 Sistem Pengupahan dalam Pandangan Hukum Islam

Definisi Upah Dalam Islam

Itulah upah memiliki sebutan lain dalam islam yaitu *ujrah* yang diwali dari adanya akad ijarah. Ijarah tersebut berarti suatu transaksi atas suatu manfaat tertentu yang diterima dengan suatu imbalan tertentu pula yang diperkenankan. Maka dari itu, upah atau yang dapat disebut ujarah tersebut diartikan sebagai kompensansi atas jasa yang telah dihasilkan oleh

¹¹ Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Alumni Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, Hlm.203.

pekerja. Terkait dengan upah tersebut, dalam al-Qur'an terdapat definisi sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 صَلَّى وَسَتَرُدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah, (9): 105).¹²

Dalam penggalan ayat diatas dapat diketahui bahwa dalam konsep islam, upah terdiri atas dua bentuk, yaitu upah dunia dan upah akhirat. Upah dapat berupa bentuk materi dunia dan di akhirat dapat berupa pahala. Seorang pekerja berhak menerima imbalan dunia berupa materi yang layak serta adil. Selain itu, pekerja juga akan menerima imbalan pahala di akhirat yaitu imbalan yang akan diberikan Tuhan bagi seorang muslim.

2.1.5 Prinsip Upah dalam Islam

Prinsip-prinsip dasar upah yang menjadi hak pekerja, telah diatur dan tercantum baik dalam Al-Qu'ran maupun yang ada dalam hadits. Diantara ayat dan hadits yang membahas hal tersebut adalah sebagai berikut:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ
 قُلَىٰ وَاللَّهِ ءَٰ يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang sholeh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan

¹² Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri(STAIN), Hlm. 251

sempurna pahala amalan-amalan mereka dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (QS. Ali Imran, (3): 57)

Adapun hadits yang mengatur hal tersebut dapat dilihat pada penggalan di bawah ini:

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ
عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ جِيرًا فَاسْتَوْفَى
مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

“Tiga golongan yang akan memasukinya besok di hari kiamat, yaitu orang yang memberi padaku kemudian menarik kembali, orang yang menjual orang merdeka kemudian makan harganya, orang yang mempekerjakannya dan telah selesai tetapi tidak memberikan upahnya.”

(HR. Al-Bukhari)

قَوْلَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : " مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ

Nabi SAW juga bersabda: *“Barang siapa yang mempekerjakan buruh, maka beri taulah mereka tentang kadar upahnya.”* (HR. Al-Baihaqi)

رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Nabi SAW juga bersabda: “*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.*” (HR. Ibnu Majah)¹³

Dari ayat al-Qur’an dan hadits yang disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang dianjurkan islam.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Dalam mengartikan disiplin kerja, ada beberapa pengertian yang bisa digunakan. Berikut ini definisi dari disiplin yang diberikan para ahli:

- a. Handoko (2001) memberikan definisi bahwa disiplin merupakan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan atau tata tertib pada suatu organisasi berdasarkan yang muncul sendiri dari kemauannya.
- b. Heidjrachman dan Husnan (2002) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kepatuhan dari perseorangan maupun kelompok terhadap ”perintah” dan dan apabila tidak ada “perintah” maka akan muncul inisiatif untuk melakukan suatu tindakan tertentu yang dibutuhkan.
- c. Davis dalam Sinambela (2012), mendefinisikan disiplin yaitu suatu penerapan yang diperuntukkan bagi pekerja dalam menjalankan aturan maupun pedoman yang ada dalam organisasi tertentu.

Menurut Hasan dalam Udayanto (2015) ada beberapa aspek dalam melakukan penilaian disiplin kerja antara lain sebagai berikut: sikap tanggung jawab dan jujur, penentuan ketepatan waktu pada karyawan, konsistensi dalam kehadiran pada jam kerja, tidak melakukan

¹³ Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri(STAIN), Hlm. 252

pelanggaran cara kerja yang ada dalam perusahaan, dan pemakaian bahan dan perlengkapan yang tepat.¹⁴

a. Disiplin Preventif

Upaya untuk membuat pegawai dalam perusahaan atau organisasi dapat melaksanakan aturan kerja yang ada disebut dengan istilah disiplin preventif. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

Menurut Henry Simamora untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan.

- 1) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui pengujian atau seleksi dan dengan pola serta prosedur-prosedur penempatan yang tepat dan efektif.
- 2) Melakukan orientasi pekerjaan dan pelatihan bagi pegawai dengan tepat sesuai keperluan.
- 3) Memberikan penjelasan mengenai perilaku pegawai yang tepat dan benar.
- 4) Memberikan apresiasi dan umpan balik positif dan tanggapan konstruktif kepada para pegawai atas pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Mengondisikan dan memfasilitasi karyawan untuk menyampaikan masalah yang dihadapi kepada manajemen dengan teknik-teknik tertentu. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa kebijakan seperti kebijakan pintu terbuka maupun dengan cara mengadakan pertemuan kelompok antara pegawai dengan manajemen yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

¹⁴ Izas Dany Alfianto & Hamidah Nayati Utami, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50, No. 6 September 2017, hlm.60.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan salah satu upaya untuk penggerakan karyawan atau pekerja guna untuk menyatukan suatu peraturan, serta mengarahkannya sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Menurut Mangkunegara terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu 1) disiplin modern, 2) disiplin dengan tradisi, dan 3) disiplin bertujuan.

- a. Disiplin modern, merupakan suatu pendekatan disiplin yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah pertama, disiplin modern merupakan sesuatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik secara langsung. Kedua, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. Ketiga, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan ataupun prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan yang disertai pula dengan fakta yang ada. Keempat, melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu upaya disiplin yang dilakukan melalui pemberian hukuman. Dalam pendekatan ini, terdapat beberapa asumsi berikut. Pertama, disiplin dari atasan kepada bawahan, namun tidak ada tinjauan lagi sesudah diputuskan. Kedua, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya. Ketiga, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama. Keempat, apabila terjadi peningkatan perbuatan pelanggaran maka diperlukan pula peningkatan hukuman. Kelima, pemberian

hukuman bagi karyawan atau pegawai yang melanggar untuk kali kedua perlu ada hukuman yang lebih keras atau berat.

- c. Pendekatan disiplin bertujuan, yang didefinisikan sebagai pemberian hukuman yang bersifat pembinaan apabila ada seorang karyawan atau pekerja yang melakukan kesalahan ataupun melanggar tata peraturan yang ada diperusahaan.

2.2.2 Indikator Kedisiplinan

Indikator yang Mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Menurut Malayu Hasibuan (2007) sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Teladan pimpinan

Bagi para bawahan teladan pimpinan sangat berpengaruh penting dalam kedisiplinan pegawai, karena mayoritas pekerja pimpinan dijadikan sebagai teladan ataupun panutan dalam melakukan pekerjaannya
- c. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah.
- d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu mersa dirinya penting, dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan suatu kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan adanya waskat pemimpin dianjurkan selalu aktif dalam mengawasi sikap, moral, perilaku, dan prestasi kerja karyawannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman mempunyai peran cukup penting dalam memelihara kedisiplinan pekerja. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pekerja akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pekerja perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi,

kedisiplina pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.¹⁵

2.2.3 Jenis dan Tingkat Pelanggaran Kerja

Pada Umumnya di dalam organisasi terdapat beberapa jenis dan tingkat pelanggaran kerja, diantaranya sebagai berikut.:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, biasanya berupa teguran-teguran yang dilakukan atasan kepada bawahannya atas pelanggaran yang sudah dilakukannya. Dan biasanya teguran tersebut bersifat tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dalam pelanggaran ini ini biasanya karyawan yang melakuakannya akan diberi hukuman seperti penundaan gaji, penurunan gaji, ataupun penundaan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, biasanya karyawan yang melakukan pelanggaran ini akan di berhentikan dari pekerjaannya, karena pelanggaran ini termasuk pelanggaran yang sangat amat berat.

Sementara itu, Agus Dharma (2004) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pada pemecatan.

- a) Pertama, pembicaraan informal. Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Apabila pelanggaran yang dilakukan pegawai hanyalah pelanggaran kecil, sebagai contoh berangkat kerja tidak tepat waktu istirahat melebihi waktu yang sudah ditentukan perusahaan, atau pekerja yang berkaitan juga tidak memiliki catatan pelanggaran tata tertib sebelumnya, pembicaraan informal akan mampu menyelesaikan masalah tersebut.

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Edisi. 1, Jakarta: PT. Bumi Akasara, Cet.ke-1,2016, hlm 357-358

- b) Kedua, peringatan lisan. Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat pegawai”.
- c) Ketiga, peringatan tertulis. Peringatan ini biasanya diberikan kepada pekerja karena telah melanggar peraturan yang berlaku di organisasi secara terus menerus.
- d) Keempat, merumahkan sementara. Biasanya perusahaan melakukan ini dikarenakan pekerja selalu melanggar peraturan walupun sudah diberi peringatan tertulis.
- e) Kelima, demosi. Suatu konsekuensi yang harus diterima pegawai atau pekerja berupa penurunan pangkat atau upah karena telah melanggar aturan dari organisasi.
- f) Keenam, pemecatan. Suatu tindakan terakhir yang dilakukan perusahaan karena setelah langkah sebelumnya tidak menemui titik temu yang baik. Biasanya tindakan ini dilakukan untuk pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dan tidak mau memperbaiki atas pelanggaran yang dilakukannya.

Pada dasarnya, penerapan sanksi sebaiknya diatur dengan menampung masukan dari pegawai dengan maksud keikutsertaan mereka dalam penyusunan sanksi yang akan diberikan. Selaian itu, pemberian sanksi disiplin harus berorientasi pada pemberian latihan atau sifatnya pembinaan. Hal ini bertujuan untuk menghukum para pegawai agar tidak melakukan kesalahan yang sama dimasa datang.¹⁶

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Kinerja

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Edisi. 1, Jakarta: PT. Bumi Akasara, Cet.ke-1,2016, hlm 354-355

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan Suatu hasil uraian yang di dapatakan atas pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan guna untuk mewujudkan tujuan, sasaran perusahaan tersebut. (Bastian, 2001). Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.¹⁷

2.3.2 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan guna untuk melihat nilai kualitas pekerja dan mengevaluasi karyawan dalam keberhasilan melakukan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah itu ketika seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai standard yang berlaku..

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

¹⁷ Ardansyah & Wasilawati, *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol.16, No. 2, September 2014, hlm.155.

Adapun manfaat dan tujuan penilain kinerja bagi suatu perusahaan atau organisasi antara lain sebagai berikut:

a. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Merupakan salah satu tujuan yang memberikan suatu manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis upah yang merupakan ha katas apa yang dilakukan dalam organisasi. Selain itu evaluasi anatar individu bermanfaat untuk memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang sesuai, promosi jabatan, sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan Diri Setiap individu dalam Organisasi

Merupakan tujuan guna untuk penilaian kinerja pengembangan seorang karyawan, apabila karyawan memiliki kinerja yang kurang akan dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Pemeliharaan Sistem

Setiap subsistem yang ada dalam organisasi saling berkaitan satu dengan yang lain, maka apabila salah satu dari subsistem tidak dapat berfungsi dengan baik maka akan mengakibatkan gangguan jalannya subsistem yang lainnya. Maka dari itu system dalam perusahaan perlu adanya pemeliharaan yang baik.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen suber daya manusia, dan sebagai kriterian untuk pengujian validitas.¹⁸

¹⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga,

2.3.4 Dimensi Kinerja

Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa ada (empat) dimensi kinerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja merupakan baik buruknya karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya.
- b. Kuantitas kerja adalah cepat atau tidaknya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan..
- c. Pelaksanaan tugas ada seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja guna untuk melaksanakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberi perusahaan.¹⁹

2.3.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa unsur-unsur, menurut hasibun unsur-unsur penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Prestasi, suatu hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan atas pekerjaannya yang melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Kedisiplinan, tindakan yang dilakukan seorang pegawai yang dilakukan dengan kesadaran diri guna dalam mematuhi pertauran yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
- c. Kreatifitas, salah satu tindakan pegawai dalam pengembangan kemampuan dalam segi hal kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat lebih berdaya guna bagi perusahaan.

¹⁹ Andi Armansyah dkk, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadakulo, Vol. 4, Hlm. 238

- d. Bekerja sama, kesediaan karyawan untuk saling membantu satu sama lain dengan tujuan agar menghasilkan suatu keharmonisan antar pegawai, sehingga dalam melakukan perkerjanya bias berlangsung lebih baik dan efektif.
- e. Kecakapan, salah satu cara untuk menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen guna untuk tercapinya tujuan perusahaan.
- f. Tanggung jawab, perilaku karyawan dalam mempertanggung jawabkan apa yang telah dikerjakannya.²⁰

2.4 Penelitian Terdahulu

Skripsi Nanda Dwi Septianingsih (2017) UIN Raden Patah Palembang yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan perbandingan nilai r hitung upah dan lingkungan kerja lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Endang Sumaeni (2018) Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berjudul”Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Kc Surabaya –Mas Mansyur”. Dari hasil penelitian dapat diartikan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Surabaya sedangkan variabel kompensasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di bank muamalat Surabaya.

Nur Khayati (2015) Universitas Islam Negeri Walisongo yang berjudul “Pengaruh Sistem Pemberian upah Islami terhadap peningkatan Produktivitas

²⁰ Andi Ari Mustafa dkk, *Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone*, Jurnal Adminitrasi Publik, April 2018, Volume 4 Nomer 1, Hlm.3-4

Pekerja pada Sentra Industry Kendal”. Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel system pemberian upah secara islami berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas pekerja di industry sentra Kendal.

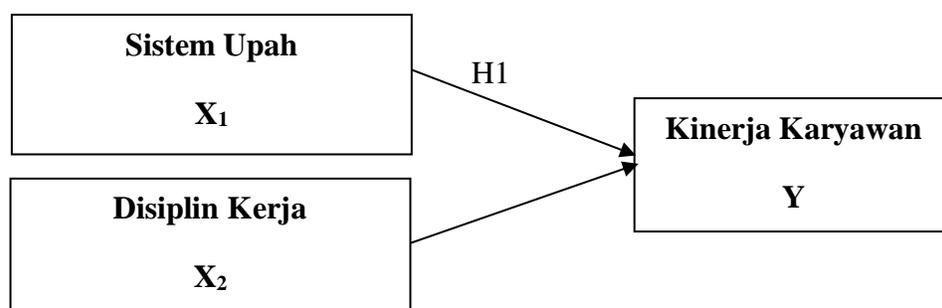
Skripsi Siti Karnati (2010) STAIN Kudus dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan budaya organisasi islami dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maratin Nafiah Al-amin (Universitas Negeri Yogyakarta 2015). “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen”. Menurut hasil penelitian, menunjukan bahwa bahwa variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas , dan variabel insentif juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan dari hasil penelitian secara simultan variabel upah, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dari beberapa penelitian di atas penelitian kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Maka peneliti mencoba mengembangkan penelitian sebelumnya dengan memfokuskan pembahasan mengenai Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Sampel yang diambil peneliti yaitu karyawan yang bekerja di UMKM batik ningrat lasem rembang.

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut:



H2

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pertanyaan-pertanyaan yang masih belum pasti, sehingga perlu di uji kembali kebenarannya.. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

H₁ = Terdapat pengaruh positif terhadap sitem upah dengan kinerja karyawan

H₂ = Terdapat pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H₃ = Terdapat pengaruh positif terhadap pemberian sistem upah dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana data yang didapatkan dari sampel dan populasi penelitian akan dianalisis sesuai dengan metode statistic yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Lalu data-data yang sudah dianalisis tersebut akan dijabarkan sesuai teori yang digunakan.

3.1.2 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder yang diuraikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan oleh peneliti dari sumber yang asli. Data primer yang digunakan dalam penelitian didapatkan dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan di UMKM batik ningrat.

2. Data Sekunder

Sementara itu, data sekunder adalah sumber data yang didapatkan secara tidak langsung, yang berasal dari buku ataupun literatur yang bersifat melengkapi data primer. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari buku-buku, jurnal, skripsi, dan data dari internet.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, dalam penelitian ini semua karyawan di UMKM batik ningrat merupakan populasi.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi atau dapat dikatan setengah dari populasi. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak akan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana, dan transportasi peneliti hanya dapat menggunakan sampel yang di ambil dari setengah populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari setengah populasi harus benar-benar bisa mewakili apa yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Karena jumlah data yang akan diteliti relative sedikit, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh, yang merupakan tehnik penentuan sampel menggunakan semua anggota sebagai smapel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 40 orang sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah kayawan di UMKM bating ningrat lasem kabupaten rembang.

3.3 Tehnik Pengumpulan data

Dalam tehnik pengumpulan data dilapangan penulis menggunakan beberapa tehnik agar mendapatkannya, tehnik tersebut diantara sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan penulis atau peneliti dengar cara memberikan pernyataan ataupun

pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner juga merupakan tehnik pengumpulan data yang cukup efektif dan efisien apabila peneliti sudah tahu variable yang akan di ukur dan tahu apa di harapkan oleh responden.

Instrumen untuk pengukuran variabel penelitian ini dnegan menggunakan skala *likert* 5. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

Jawaban	Skor atau Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Data: Sugiono

3.3.2 Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data mengenai variable atau hal-hal yang berupa catatan, buku, majalah, surat kabar, notulen, dan lainnya (Arikunto, 2006).²¹

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut dari objek penelitian yang memiliki variasi antar satu dengan yang lainnya.²² Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variable

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur suatu penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta:Rineka cipta, 2006, h 231.

²² .Husain Umar, *Metode Riser Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia pustaka

antara lain variable independen atau variable bebas (sistem upah, disiplin kerja) dan variable dependen atau terikat (kinerja), definisi operasional untuk masing-masing variable dan inikatornya adalah sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas atau variabel stimulus ataupun *predictor antecedent*. Variable bebas yaitu variable yang menjadi sebab perubahan atau adanya variabel terikat (dependen). Variable independen atau variable bebas yang dipakai dalam penelitian ini adalah sistem upah X_1 dan disiplin kerja X_2 .

3.4.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variable terikat atau variabel dependen sering pula disebut dengan variable output, atau pun variabel konsekuen. Variabel terikat yaitu variable yang menjadi akibat dari variabel bebas atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Penelitian ini memiliki variabel bebas yakni kinerja karyawan Y.

Pada tabel berikut disajikan definisi operasional dan pengukuran yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 3.2

Tata Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Sistem	Strategi atau kebijakan	1. Sistem dan	Likert

	Upah (X1)	yang digunakan dalam menentukan kompensasi bagi pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi	waktu 2. Sistem hasil	
2.	Disiplin Kerja(X)	Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul atas kesadarannya sendiri untuk mengikuti tata tertib yang berlaku di perusahaan..	1. Kemampuan dan tujuan 2. Sanksi Hukuman 3. Teladan dalam pimpinan 4. Waskat (pengawasan melekat) 5. Balas jasa 6. Hubungan kemanusiaan 7. Keadilan 8. Ketegasan	
3.	Kinerja karyawan(Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas dan Kuantitas 2. Pengukuran waktu dalam bekerja 3. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	Likert

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut:

3.5.1.1 Metode Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah cara pengujian atas data dan hipotesis yang didapatkan melalui uji statistik. Dalam hal analisis penelitian, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang didapatkan dari kuesioner melalui pemberian nilai atas pertanyaan berdasarkan skala *likert*. Skor yang akan digunakan sebagai penilaian adalah 5-4-3-2-1 berbentuk pernyataan positif yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “ragu”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”.

3.5.1.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Analisis regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menentukan nilai dari variabel terikat (Y) ketika terdapat variabel bebas yang berjumlah lebih dari dua variabel. Analisis Regresi Berganda menjadi cara ataupun alat untuk menentukan nilai atas pengaruh yang ditimbulkan dari dua variabel independen (variabel bebas) maupun lebih dari satu variabel terikat (dependen). Hal ini digunakan untuk membuktikan ada dan tidaknya hubungan fungsional ataupun kausal di antara variabel bebas dengan satu variabel terikat.²³ Melalui pengaruh sistem upah (X1) serta disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas/independen dan kinerja karyawan sebagai variabel

²³ Sambas Ali Muhsidin dkk, *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, Bandung, 2007, h.198.

terikat/dependen maka penulisan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

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

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Nilai Konstanta
$b_1 - b_2$: Koefisien korelasi ganda
X_1	: Sistem Upah
X_2	: Disiplin Kerja
e	: Standar <i>error</i>

3.5.2 Uji Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas dalam pengujian instrumen mempunyai arti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang dipakai dalam penelitian adalah validitas kontruk (*Construk Validity*). Validitas kontruk ini adalah validitas yang memiliki cakupan paling luas daripada validitas yang lain, karena dalam pelaksanaannya banyak melibatkan prosedur termasuk di dalamnya ada validitas kriteria dan isi.

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang akan diuji valid dan tidaknya. Cara yang digunakan adalah dengan perbandingan pada hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka dapat dinyatakan valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang dinyatakan reliabel memiliki arti bahwa instrumen tersebut jika digunakan dalam beberapa kali pada pengukuran objek yang sama akan menghasilkan hasil data

yang sama pula. Penggunaan instrumen yang reliabel dan valid dalam mengumpulkan data pada penelitian dimaksudkan agar hasil penelitian yang didapatkan juga akan reliabel dan valid.²⁴ Dalam melakukan uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan uji konsisten internal dengan nilai *Alpha Cronbach*.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menentukan korelasi yang terjadi antar variabel independen (bebas). Pada model regresi yang baik maka tidak terdapat korelasi antarvariabel independen, atau apabila terdapat korelasi yang ditemukan maka variabel independen saling berkorelasi tersebut tidak orthogonal (variabel independen yang nilai korelasinya antarsesama variabel independen sama dengan nol). cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dei dalam model regresi adalah sebagai berikut:²⁵

- a) Nilai R^2 yang diperoleh dari model regresi empiris semangat tinggi tetapi secara sendiri atau individual variabel-variabel independen (bebas) banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent(terikat).
- b) Mengalnalsiis Matrik korelasi variabel-variabel bebas (independen). Apabila diantara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi telah adanya multikolonieritas.
- c) Multikolonieritas juga dapat dilihat dari yang pertama nilai tolerance dan lawannya dan yang kedua variance inflation

²⁴.Sugiyono , *Statistik untuk penelitian*, Bandung: IKAPI, 2014, h. 348-349.

²⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2005, h.91.

factor (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah melihat nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.5.3.2 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah pengujian untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu yang terdapat dalam periode tertentu (t) dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Dalam pengujiannya dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson (DW Test) untuk autokorelasi tingkat pertama dengan syarat terdapat konstanta dalam model regresi serta antarvariabel bebas yang digunakan tidak ada variabel lagi lainnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian diuraikan sebagai berikut:

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)

H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Sementara itu, kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:²⁶

- 1) Jika nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bound (du) dan ($4-du$), maka koefisien autokorelasi bernilai sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- 2) Bila nilai Durbin Watson terletak diantara atas (du) dan batas bawah (dl) atau Durbin Watson terletak antara ($4-du$) dan ($4-dl$), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk melakukan pengujian dalam model regresi terjadi perbedaan atau ketidaksamaan pada variance dari residual satu peninjauan ke peninjauan yang lain dapat digunakan Uji heteroskedastisitas. Jika dalam residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain terdapat variance tetap, maka dapat dinyatakan sebagai homokedastisitas dan jika residual dari pengamatan satu dengan yang lainnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam model regresi yang baik seharusnya yang terjadi yaitu homoskedastisitas dan yang bukan Heteroskedastisitas.²⁷

- a. Tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- b. Terjadi heteroskedastisitas, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05.

3.5.3.4 Uji Normalitas

Untuk menentukan dalam residual data model regresi linier terdapat distribusi normal atau tidak normal dapat dilakukan uji normalitas. Apabila model regresi dinyatakan baik maka yang terjadi adalah data residual yang berdistribusi normal. Apabila residual data yang ditemukan tidak terdistribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa statistik tidak valid. Untuk mendeteksi residual data terdistribusi normal atau tidak yaitu dapat dilakukan

²⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi.....*.h.105

dengan melihat grafik *normal probability* plot dan uji statistic One-Sample kolmo gorov-smirnov Test.²⁸

- a. Data dikatakan berdistribusi normal, apabila nilai signifikansi $>0,05$.
- b. Dapat dikatakan tidak berdistribusi normal, apabila nilai sinifikansi $<0,05$.

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kemampuan mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variable dependen. Koefisien determinasi bernialai antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 sangat kecil itu artinya kempuan setiap variable-variabel independent dalam menjelaskan variasi varibel dependen amat terbatas.²⁹

3.5.4.2 Uji Parsial (t test)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent dapat dilakukan dengan Uji Parsial.³⁰

Analisis uji parsial ini merupakan cara pengujian yang dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya system upah dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan..
- b) Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya system upah dan disiplin kerja tidak berpengaruh

²⁸ Hengky Latan, Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung:Alfabeta, 2013, h. 56

²⁹ Imam Ghazali , *Aplikasi.....*h. 87

³⁰ *Ibid ...* h.127

terhadap kinerja karyawan. kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3.5.4.3 Uji pengaruh Simultan (F test)

Uji pengaruh simultan merupakan pengujian yang bertujuan untuk menentukan adanya pengaruh variabel independen yang secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah menentukan uji F:

- 1) Merumuskan hipotesis

H₀ : Tidak adanya pengaruh antara variable independen (X) secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y).

H_a : Ada pengaruh antara variable bebas atau independen (X) secara bersama-sama terhadap variable terikat atau dependen (Y).

- 2) Menentukan tingkat signifikan menggunakan 0,005($\alpha=5\%$)

- 3) Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel -1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $40-2-1 = 37$.

- 4) Kriteria pengujian

H₀ diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H₀ ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya UMKM Batik Ningrat Lasem

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) Batik Ningrat beralamatkan di Desa Sumber Girang RT II/RW VIII, Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. UMKM tersebut berdiri sejak tahun 2008 dimana pendirinya bernama Bapak Rifai, beliau adalah mantan dari kepala desa Sumber Girang. Pengalamannya dalam dunia batik dimulai sesudah Beliau menyelesaikan jabatannya sebagai kepala desa. Beberapa tahun setelah masa jabatan tersebut, Beliau berkesempatan belajar kegiatan membatik bersama Naomi Susilo Wati yang merupakan pemilik Batik Tulis Laseman Maranatha. Kegiatan ini sekaligus menjadi upaya Beliau dalam ikut serta melestarikan Batik Lasem.

Tentu proses awalnya tidak mudah, karena beliau belajar batik dari nol. Beberapa bulan kemudian bapak rifai memberanikan diri untuk membuka sebuah workshop kecil. Dalam mendapatkan modal awal untuk usaha ini Beliau melakukan pinjaman dari beberapa pihak. Batik yang pertama dibeli juga hanya berupa selebar kain batik yang kemudian dititipkan kepada tetangga untuk dijual. Adanya beberapa pegawai yang sebelumnya pernah pula bekerja pada bidang yang sama, yaitu batik, merupakan faktor pendukung bagi usaha Bapak Rifai. Hal ini dikarenakan pegawai yang berkerja tersebut berarti sudah memiliki keterampilan dan keahlian dalam membatik.

Selain faktor pekerja tersebut, kelancaran dalam menjalankan usaha batik ini juga dipengaruhi oleh posisi Beliau yang pernah menjabat sebagai kepala desa. Dengan kondisi ini, proses yang dilakukan dalam melakukan penawaran produk batik yang dibuat menjadi lebih mudah. Dengan usahanya yang pantang menyerah akhirnya workshopnya sedikit

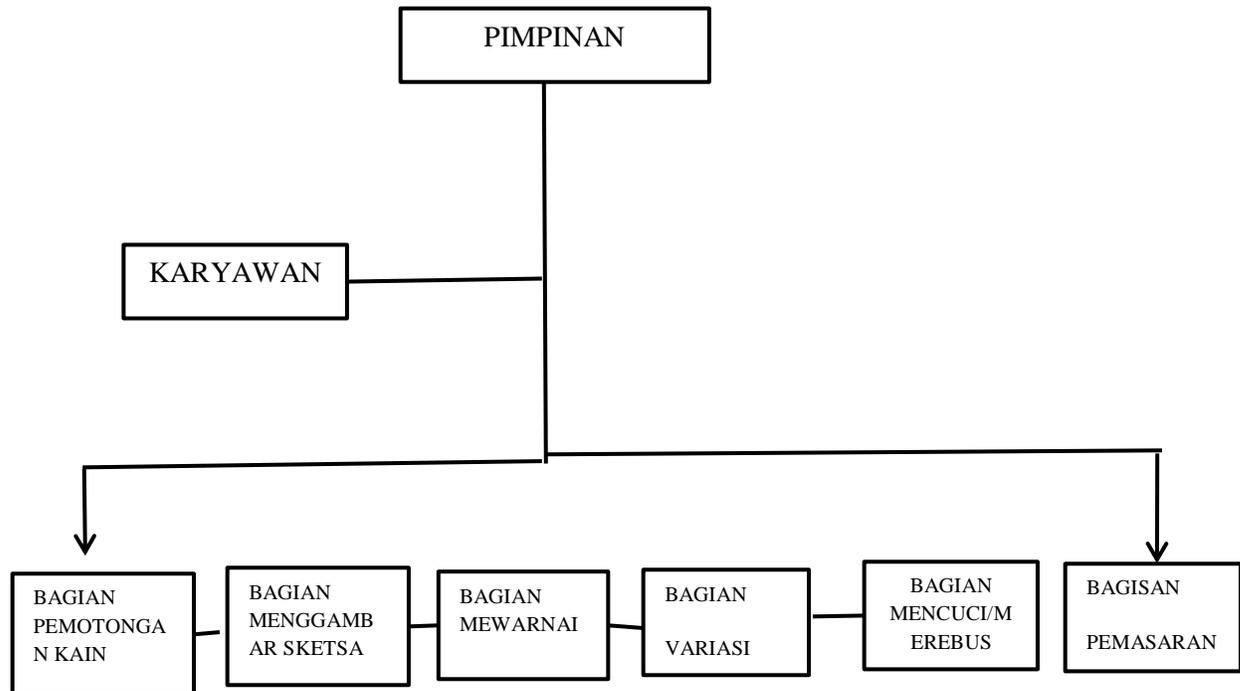
demikian sedikit mulai terdengar dikalangan masyarakat. Yang awal mulanya memiliki 3 pegawai akhirnya bapak rifai memiliki puluhan pegawai yang bekerja dalam proses pembuatan batiknya. Faktor-faktor lain yang menjadi pendukung keberhasilan usaha batik ini adalah faktor keunikan yang terdapat pada produk batiknya yang berbeda dengan batik lainnya. Dengan warna batik yang kuat dan bervariasi maka daya tarik masyarakat juga menjadi tinggi.

Usahanya pun terus berkembang, saat ini memiliki kurang lebih 40 pembatik yang bekerja, dalam sebulan mampu memproduksi 2.000 - 3.000 lembar kain batik tulis. Hingga sekarang ia belum berniat memproduksi batik cap atau batik *print*. Meskipun demikian, koleksi batik ningrat menawarkan harga yang cukup bervariasi, dari Rp 100.000 hingga Rp 3 juta untuk batik satu warna. Dengan harga yang cukup terjangkau tersebut, *workshopnya* yang terletak didesa Sumbergirang kerap mendapat kunjungan baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Selain untuk mengetahui dan melihat proses pembuatan batik, tamu yang berkunjung tentu juga membeli produk batik yang disediakan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada pada Batik Ningrat masih dapat dinyatakan sederhana sebagaimana kategori usaha batik ningrat ini yang merupakan bagian dari UMKM. Untuk mengetahui struktur organisasi tersebut, dapat dilihat pada Gambar berikut.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Batik Ningrat



Sebagai bagian dari UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah), Batik Ningrat dipimpin Bapak Rifa'i sebagai pemilik usaha dengan 40 orang karyawan yang terbagi ke dalam menjadi 6 bidang pekerjaan. Enam bidang tersebut diisi oleh karyawan sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Pembagian enam bidang pekerjaan tersebut antara lain terbagi dalam bagian pemotongan kain, bagian menggambar sketsa di kain yang sudah dipotong, bagian mengeblok dan mewarnai kain yang sudah di gambar sketsa, bagian memberikan tambahan gambar variasi agar lebih terlihat menarik, dan yang terakhir bagian merebus serta mencuci kain yang sudah diwarnai lalu dijemur. Setelah semua proses selesai barang/batik siap untuk dipasarkan dimasyarakat.

4.1.3 Produk Yang Dihasilkan

UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) batik ningrat menawarkan berbagai varian motif. Terdapat beberapa motif yang

dihasilkan oleh para perajin batik yang merupakan orang lasem asli. Motif tersebut di antaranya adalah motif pasiran, motif gambar latohan, motif gunung ringgit, dan motif watu kricak. Pada masing-masing yang dihasilkan para perajin tersebut terkandung makna yang berbeda-beda sebagaimana diuraikan berikut:

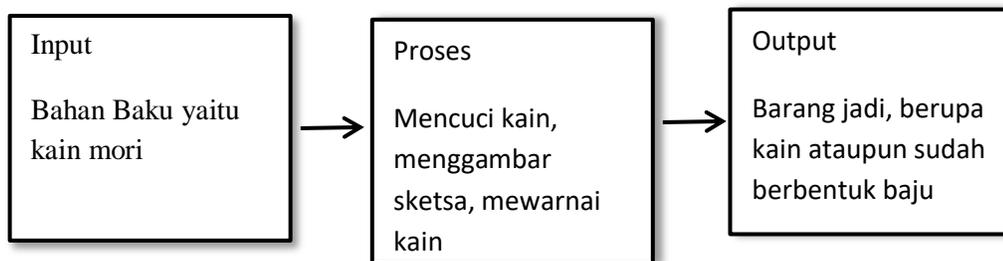
1. Motif Latohan: yaitu motif batik yang berbentuk seperti bunga dengan bulatan-bulatan kecil. Latohan ini diambil dari nama latoh yang merupakan salah satu jenis tanaman laut yang sering di konsumsi oleh masyarakat lasem.
2. Motif Watu Kricak: Watu kricak dengan wujud gambar berupa pecahan-pecahan batu, selain merupakan krikil orang juga melihat motif ini sebagai motif yang berbentuk tanah yang retak, ini sesuai dengan karakteristik tanah lasem yang kering. Pengambilan motif ini juga dipakai untuk mengenang para korban kerja paksa pada saat pembuatan jalan yang dilakukan oleh Deandels. Kerja paksa yang menelan banyak korban di Lasem ini membuat para penduduk Lasem mersa prihatin, dan ini menjadi bentuk keprihatinan masyarakat Lasem.
3. Motif Gunung Ringgit
4. Motif Kupu-Kupu
5. Motif Bunga-Bunga
6. Motif Naga
7. Motif Kelelawar
8. Motif Pring-Pringan
9. Motif Kembang Kamboja

4.1.4 Proses Produksi UMKM Batik Ningrat Lasem

Produksi adalah Semua kegiatan yang dilakukan diperusahaan dari proses pengolahan bahan baku sampai ke bahan jadi atau siap pakai.

Adapun proses kegiatan produksi yang berlangsung di UMKM batik ningrat lasem kabupaten rembang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Proses Produksi



Proses pembuatan batik secara garis besar dapat dideskripsikan sebagai berikut: pertama, memilih kain mori yang berkualitas cukup bagus. Kedua, menggambar di kain mori yang sudah dibersihkan. Ketiga, mewarnai kain mori yang sudah di gambar sketsa. Keempat, menambahkan variasi-variasi agar batik terlihat lebih menarik. Kelima, merebus dan mencuci kain batik yang sudah diberi warna dan variasi tadi dan langsung dijemur diteriknya matahari.

4.1.5 Pemasaran Produk UMKM Batik Ningrat

Pemasaran adalah kegiatan usaha yang berujuan untuk mendistribusikan atau mengembangkan suatu produk guna untuk memenuhi apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Pemasaran yang dilakukan UMKM batik ningrat terdapat dua cara yaitu melalui metode pemasaran langsung dan tidak langsung. Dengan cara memasarkan produk secara langsung, UMKM batik ningrat lasem melakukannya dengan menawarkan produk-produknya kepada konsumen, di kantor-kantor. Hal ini juga menjadi pendukung program pemerintah daerah yang telah menganjurkan untuk memakai pakaian seragam batik lokal yang menjadi ciri khas daerah kepada berbagai instansi. Selain itu, pemasaran langsung juga dilakukan melalui

keikutsertaan UMKM Batik Ningrat Lasem ke dalam acara pameran yang berlangsung di beberapa kota besar di Indonesia.

4.2 Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Untuk melihat data penelitian yang digunakan dan hubungan yang ada antarvariabel, maka dilakukan penyajian data deskriptif.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara penelitian langsung menemui pemilik UMKM batik ningrat dan menyerahkan kuesioner yang ada untuk di isi responden. Kuesioner diberikan kepada 40 karyawan di masing-masing satuan kerja. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi beberapa jenis, yaitu:

4.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, pendidikan, ahli bidang, lama bekerja. Adapun kriteria tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut:

4.2.2.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan batik ningrat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Presentase Jenis Kelamin

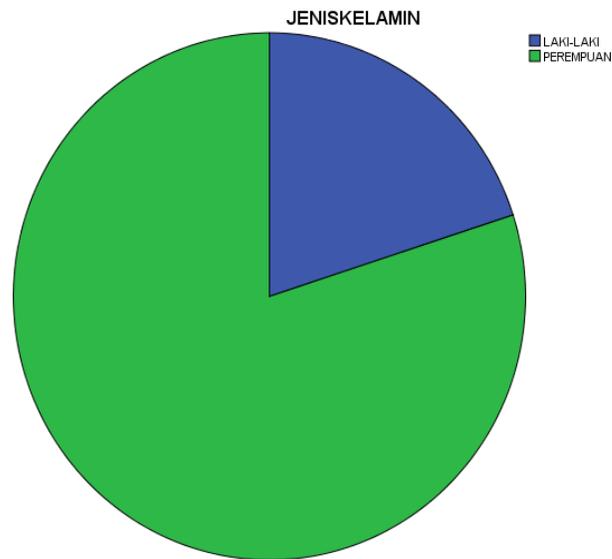
JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	8	20,0	20,0	20,0
Perempuan	32	80,0	80,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan keterangan dari data diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan batik ningrat di Kabupaten Rembang mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 32 orang dengan presentase 80% sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 8 orang dengan presentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan batik ningrat Kabupaten Rembang sebaga besar responden adalah perempuan. Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.3



4.2.2.2 Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan batik ningrat Kabupaten Rembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

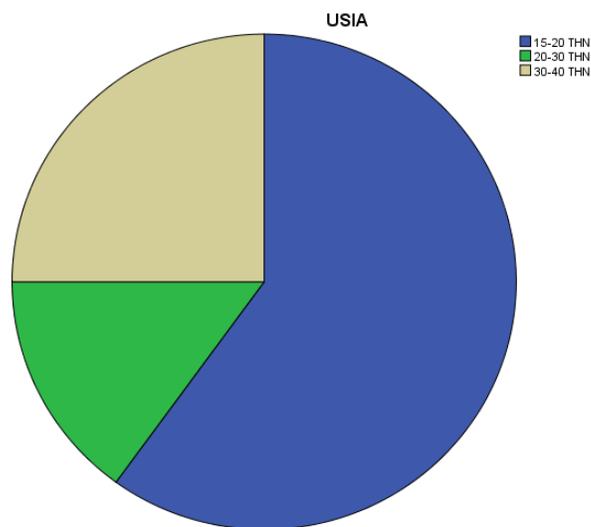
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15-20 Th	24	60,0	60,0	60,0
20-30 Th	6	15,0	15,0	75,0
30-40 Th	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas diketahui bahawa usia responden batik ningrat di Kabupaten Rembang usia 15-20 th

sebanyak 24 orang (60%), usia 20-30 th sebanyak 6 orang (15%) dan usia 30-40 th sebanyak 10 orang (25%). Sehingga dari data keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mendominasi berusia 15-20 th. Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar berikut :

Gambar 4.4



Sumber : Data primer yang diolah , 2019

4.2.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan batik ningrat di Kabupaten Rembang sebagai berikut :

Tabel 4.3

Pendidikan

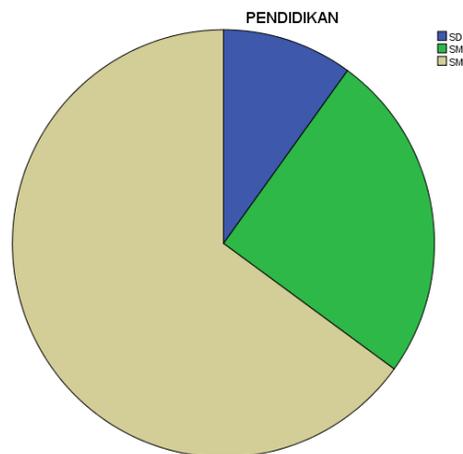
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	4	10,0	10,0	10,0

SMP	10	25,0	25,0	35,0
SMA	26	65,0	65,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah , 2019

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas didapatkan tentang pendidikan terakhir karyawan yang diambil sebagai responden , pendidikan terakhir SD sejumlah 4 orang (10%), SMP sejumlah 10 orang (25%), SMA sejumlah 26 orang (65%). Dari keteangan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA sebanyak 26 orang (65%). Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.3 sebagai berikut :

Gambar 4.5



4.2.2.4 Ahli Bidang

Adapun data mengenai ahli bidang responden karyawan batik ningrat di Kabupaten Rembang sebagai berikut :

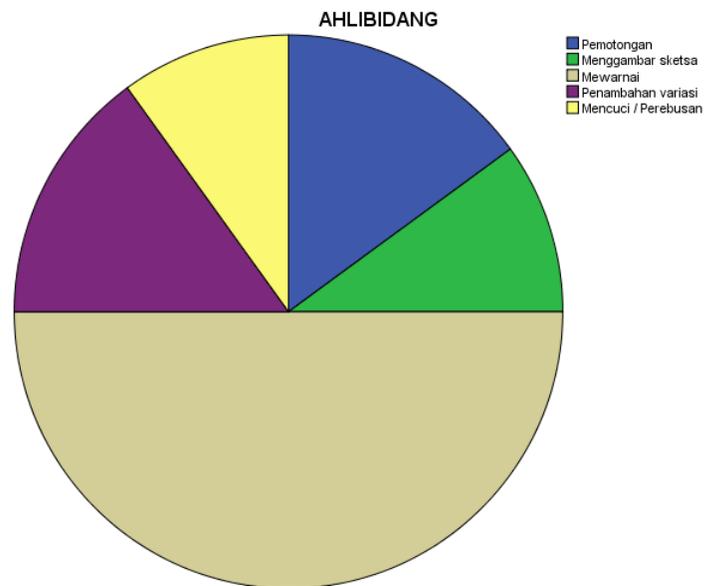
Tabel 4.4
Ahli Bidang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pemotongan	6	15,0	15,0	15,0
Menggambar sketsa	4	10,0	10,0	25,0
Mewarnai	20	50,0	50,0	75,0
Penambahan variasi	6	15,0	15,0	90,0
Mencuci / Perebusan	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah , 2019

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas didapatkan tentang ahli bidang karyawan yang diambil sebagai responden, ahli pemotongan sejumlah 6 orang (15%), menggambar sketsa sejumlah 4 orang (10%), mewarnai 20 orang (50%), penambahan variasi sejumlah 6 orang (15%) dan mencuci atau perebusan sejumlah 4 orang (4%). Dari keterangan tersebut menunjukan bahwa sebagian besar responden yang mendominasi adalah ahli bidang mewarnai yaitu sebanyak 20 orang (50%). Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.4 sebagai berikut :

Gambar 4.6



4.2.2.5 Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan batik ningrat di Kabupaten Rembang sebagai berikut :

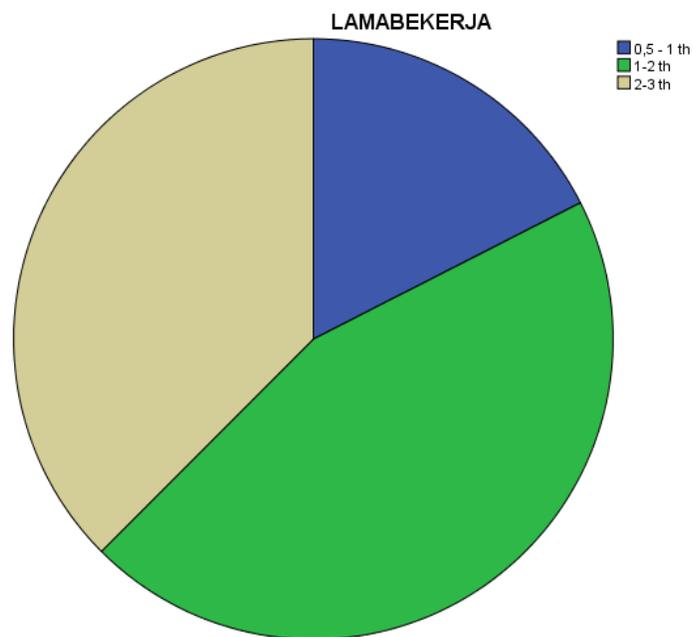
Tabel 4.5
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0,5 - 1 th	7	17,5	17,5	17,5
1-2 th	18	45,0	45,0	62,5
2-3 th	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas didapatkan tentang lama bekerja karyawan yang diambil sebagai responden, lama bekerja

0,5 - 1 th sejumlah 7 orang (17,5%), lama bekerja 1-2 th sejumlah 18 orang (45%), lama bekerja 2-3 th sejumlah 15 orang (37,5%). Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mendominasi lama bekerja 1-2 th sejumlah 18 orang (45%). Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.5 sebagai berikut :

Gambar 4.7



4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah responden memberikan jawaban terkait dengan pengaruh sistem upah dan disiplin kerja di UMKM Batik Ningrat Lasem Rembang, hasil dari masing-masing jawaban tersebut diuraikan sebagai berikut :

4.3.1 Variabel Sistem Upah (X_1)

Berikut disajikan tanggapan terhadap variabel sistem upah.

Tabel 4.6
Sistem Upah

Q	STS		TS		R		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1		0		0	7	17,5 %	17	42,5 %	16	40%
2		0		0	3	7,5%	20	50%	17	42,5 %
3	1	2,5%	1	2,5%	4	10%	27	67,5 %	7	17,5 %

Sumber: Data Primer yang diolah , 2019

Setelah dilakukan olah data terhadap tabel di atas, maka tanggapan karyawan (responden) UMKM batik ningrat lasem rembang terhadap instrumen variable system upah dapat diketahui. Dari data yang diperoleh, hasil dari jawaban karyawan UMKM Batik ningrat antara lain sebagai berikut:

- a. Pada pertanyaan pertama, ada sebanyak 0% responden menjawab "sangat tidak setuju" dan "tidak setuju", sementara responden yang menjawab "ragu-ragu" ada 17,5%, dan sebanyak 42,5% responden memberikan tanggapan "setuju", serta jawaban "sangat setuju" diberikan responden sebanyak 40%
- b. Sementara itu pada pertanyaan kedua, terdapat hasil yang sama pada jawaban sangat tidak setuju" dan "tidak setuju" yang diperoleh dari responden yaitu sebanyak 0%, dan jawaban "ragu-ragu" diberikan karyawan sebanyak 7,5%. Meski begitu, pada pertanyaan

kedua ini sebanyak setengah jumlah dari reponden memberikan jawaban “setuju” dan ada 42,5% responden menanggapi dengan jawaban sangat setuju”.

- c. Untuk jawaban dalam pertanyaan ketiga, terdapat perbedaan jumlah jawaban “sangat tidak setuju” dari jawaban yang didapatkan pada pertanyaan pertama dan kedua. Pertanyaan ketiga dijawab “sangat tidak setuju” oleh 2,5% responden. Begitu pula jumlah jawaban “tidak setuju” yakni sebanyak 2,5% responden. Untuk tanggapan responden yang memberikan jawaban “ragu-ragu” terdapat 10%. Selanjutnya pada jawaban “setuju” terdapat 67,5% dari jumlah responden dan 17,5% responden menanggapi “sangat setuju”.

4.3.2 Variabe Disiplin Kerja (X_2)

Hasil tanggapan terhadap variabel disiplin kerja dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Dispilin Kerja

Q	STS		TS		R		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	-	0	-	0	11	27,5 %	21	52,5 %	8	20%
2	-	0	-	0	7	17,5 %	26	65%	7	17,5 %
3	-	0	-	0	8	20%	20	50%	12	30%
4	-	0	-	0	4	10%	25	62,5 %	11	27,5 %

5		0	4	10%	6	15%	24	60%	6	15%
6	1	2,5%	10	25%	11	27,5 %	15	37,5 %	3	7,5%
7	1	2,5%	12	30%	6	15%	18	45%	3	7,5%
8	-	0	-	0	10	25%	19	47,5 %	11	27,5 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil table diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan (responden) UMKM batik ningrat lasem terhadap instrument yang diujikan yaitu disiplin kerja. Hasil dari data yang didapatkan di atas akan dijelaskan pada uraian berikut:

- a. Responden yang menjawab “sangat tidak setuju” pada pertanyaan pertama, sebesar 0%. Begitu pula dengan jumlah responden yang menjawab ‘tidak setuju’ yaitu sebesar 0%. Sementara itu, terdapat 27,5% dari jumlah responden yang menjawab “ragu-ragu”. Selanjutnya jawaban “setuju” diberikan 52,5% responden dan responden myang menanggapi dengan tanggapan “sangat setuju” sebesar 20%.
- b. Pada pertanyaan kedua, responden yang memberikan jawaban “sangat tidak setuju” dan “tidak setuju” sebesar 0%, responden dengan tanggapan “ragu-ragu” sebanyak 17,5%. Sementara itu terdapat sebanyak 65% dengan jawaban “setuju” dan sebanyak 17,5% karyawan dengan jawaban “sangat setuju”.
- c. Pada pertanyaan ketiga, jawaban “sangat tidak setuju” dari responden yakni ada 0%. Hal ini juga terjadi pada jawaban “tidak setuju” yaitu sebesar 0%. Selanjutnya pada kriteria jawaban “ragu-ragu” diperoleh dari 20%, dan responden menjawab setuju sebesar 50%, dan responden menjawab sangat setuju sebesar 30%.

- d. Pada pertanyaan keempat, tidak ada responden yang menjawab “sangat tidak setuju” maupun “tidak setuju”. Adapun responden yang menanggapi dengan memilih “ragu-ragu” sebesar 10%, dan sebanyak 62,5% dari keseluruhan jumlah responden memilih jawaban setuju. Selanjutnya untuk tanggapan ‘sangat setuju’ diperoleh sebesar 27,5% responden.
- e. Pada pertanyaan kelima, 0% karyawan UMKM Batik Ningrat Lasem yang menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 15% responden menjawab ragu-ragu, 60% responden memilih “setuju, 15% responden menjawab dengan pilihan “sangat setuju”.
- f. Pertanyaan ke enam yang dilakukan, mendapatkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 25%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 27,5%, responden yang memilih taggapan “setuju” sebesar 37,5% dan yang “sangat setuju” ada 7,5%.
- g. Pada pertanyaan ke tujuh, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 2,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 30%, responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 15%, karyawan dengan pilihan jawaban “setuju” yaitu 45%, dan tanggapan sangat setuju didapatkan sebanyak 7,5%.
- h. Pada pertanyaan kedelapan, 0% responden memilih tanggapan sangat tidak setuju, 0% responden menjawab tidak setuju, 25% responden menjawab ragu-ragu, 47,5% responden menjawab setuju, 27,5% responden menjawab sangat setuju.

4.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Responden yang telah memberikan tanggapan dan jawaban terkait dengan penukuran variabel kinerja karyawan dapat ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 4.8
Kinerja Karyawan

Q	STS		TS		R		S		SS	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	-	0	-	0	4	10%	20	50%	16	40%
2	1	2,5%	8	20%	5	12,5%	19	47,5%	7	17,5%
3	-	0	1	2,5%	7	17,5%	25	62,5%	7	17,5%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tanggapan yang diterima dari jawaban responden yaitu karyawan Batik Ningrat Lasem, selanjutnya diolah dapat dilihat dari uraian berikut:

- a. Untuk jawaban pertanyaan pertama, ada resp[onden yang memilih “sangat tidak setuju” dan “tidak setuju” sebesar 0%, karyawan dengan pilihan jawaban “ragu-ragu” terdapat 10%, responden yang menjawab setuju sebesar 50%, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 40%.
- b. Pada pertanyaan kedua, 2,5% dari jumlah karyawan yang menjadi responden penelitian memilih “sangat tidak setuju”, 20% memberi tanggapan “tidak setuju”. Selanjutnya pilihan ‘ragu-ragu’ diperoleh dari 12,5% karyawan, dan 47,5% menyatakan setuju. Sementara itu, sebesar 17,5% responden mengungkapkan “sangat setuju”.
- c. Dari hasil pertanyaan ketiga yang diajukan kepada responden, tidak ada yang memberikan jawaban “sangat tidak setuju”, 2,5% responden menjawab tidak, 17,5% responden menjawab ragu-ragu, 62,5% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab sangat setuju.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian ketepatan item dalam kuesioner dilakukan melalui Uji validitas. Hal ini dimaksudkan agar item-item dalam kuesioner tersebut dapat diketahui sudah tepat untuk digunakan dalam pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlate item total corellation) dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Peneliti dalam melksanakan ini sudah terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan. Sebelum mencari nilai r_{tabel} dalam tabel statistik, peneliti terlebih dahulu harus menentukan derajat kebebasannya. Selanjutnya terdapat Jumlah N yaitu 40 sample dengan Alpha 0,05 (5%) dan diperoleh r_{tabel} 0,312. Pada tabel di bawah berikut disajikan hasil perhitungan SPSS:

Tabel 4.9
Hasil uji validitas instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Correlatet item pertanyaan total korelation	R tabel	Keterangan
Sistem Upah	Pertanyaan 1	0,853	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,815	0,312	Valid
	Pertanyaan 3	0,847	0,312	Valid
Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0,538	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,593	0,312	Valid
	Pertanyaan 3	0,455	0,312	Valid
	Pertanyaan 4	0,572	0,312	Valid
	Pertanyaan 5	0,726	0,312	Valid
	Pertanyaan 6	0,610	0,312	Valid
	Pertanyaan 7	0,578	0,312	Valid

	Pertanyaan 8	0,576	0,312	Valid
Kinerja	Pertanyaan 1	0,802	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,744	0,312	Valid
	Pertanyaan 3	0,863	0,312	Valid

Sumber Data Primer yang diolah, 2019

Masing-masing item pertanyaan yang diajukan sebagaimana ditunjukkan oleh data di atas memiliki r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel} (0,312) dengan nilai positif. Dengan demikian pertanyaan yang dipakai dalam penelitian memenuhi aspek validitas.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran kuesioner yang dijadikan indikator variabel pada penelitian dilakukan melalui pelaksanaan Uji Reliabilitas. Tingkat reliabilitas atas kuesioner bisa memenuhi syarat reliabilitas apabila terjadi konsistensi pada jawaban responden meskipun pada waktu yang berbeda. Uji statistik yang dipakai untuk melakukan hal tersebut adalah uji statistik *Cronbac Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$). Aspek reliabilitas tersebut ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Reability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Upah (X1)	3	0,789	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8	0,718	Reliabel
Kinrja Karyawan (Y)	3	0,723	Reliabel

Setiap variabel pada kuesioner memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas variabel X_1 , X_2 dan Y sudah terpenuhi.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas biasanya digunakan dalam pengukuran apakah terdapat korelasi antara variable independen (bebas). Cara yang digunakan untuk melihat apakah dalam penelitian tersebut ada gejala multikolinieritas atau tidak, yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF nya (*varian inflation factot*), apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka bias dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. dan hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil uji multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Sitem upah	0,901	1,110
Disiplin kerja	0,901	1,110

Sumer: Data Primer yang diolah, 2019

Kedua variabel bebas pada pengujian yang ditunjukkan dari tabel 4.12 menunjukkan output nilai VIF yang sama. Nilai yang diperoleh yakni sebesar 1,110 dan nilai Tolerance variabel bebas masing_masing sebesar 0,901. Dari hasil ini artinya tidak ada variabel bebas dengan nilai tolerance <0,10. Begitu pula dalam nilai VIF, tidak ada variabel bebas yang mendapatkan nilai VIF > 10. Dari hasil tersebut, dalam model regresi yang digunakan pada penelitian berarti tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas di dalamnya.

4.5.2 Hasil Uji Autokorelasi

Auto korelasi dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Uji autokorelasi penelitian dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,506 ^a	,256	,216	1,318	1,849

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, sistemupah

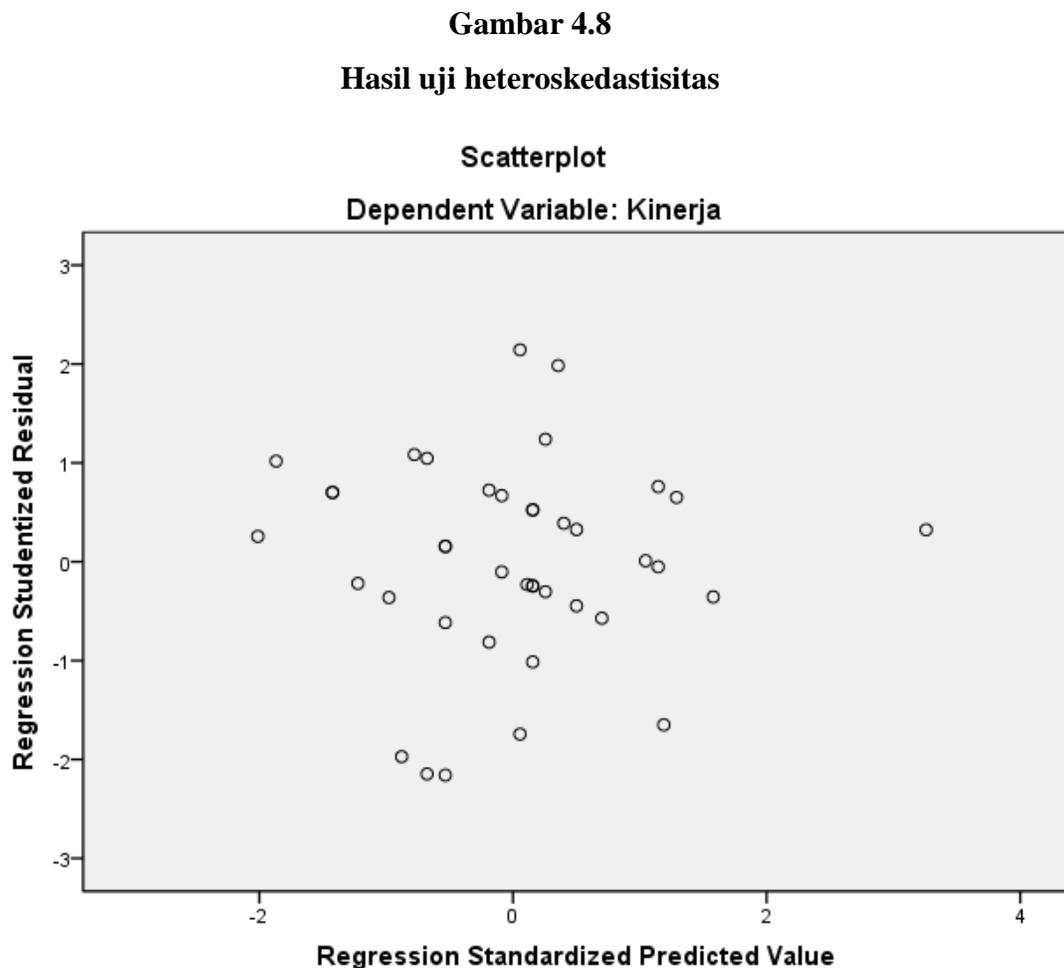
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.12 diatas diketahui nilai Durbin-Watson 1,849. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikan 0,05 dan jumlah (n)=40 dan k=2 diperoleh nilai dl=1,391, du sebesar 1,600, 4-du sebesar 2,4 dan 4-dl sebesar 2,609. Maka $dl < d < 4-du$ atau $1,391 < 1,849 < 2,4$. Kesimpulannya dari hasil diatas bahwa tidak ada gejala auto korelasi positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau artinya tidak terdapat auto korelasi.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu peninjauan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, itu disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda itu disebut heteroskedastisitas. Dapat dikatakan mempunyai

model regresi yang baik adalah ketika regresi mengandung gejala homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat di gambar berikut:



Sumber: data primer yang diolah,2019

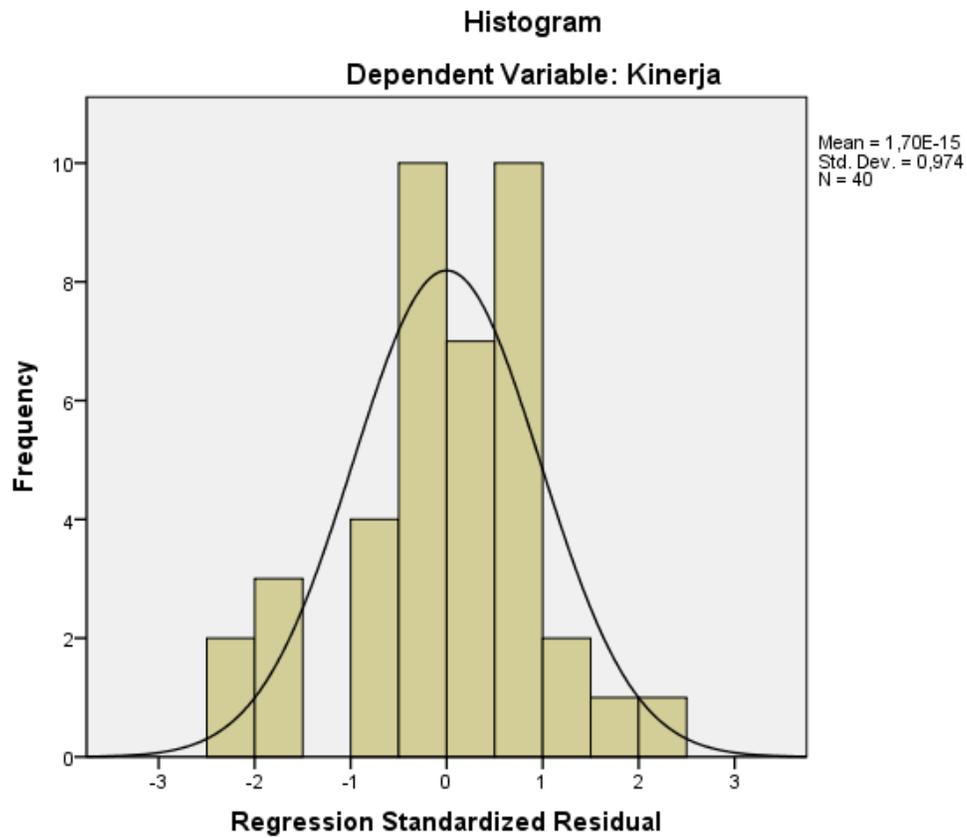
Kesimpulan dari gambar scatterplot diatas adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas karena pada gambar diatas tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu Y, sehingga tidak di temukan gejala heteroskedastistas dari model regresi tersebut.

4.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah cara pengujian yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Dapat dikatakan memiliki model regresi yang baik apabila memiliki distribusi data yang normal atau paling tidak mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal atau juga bisa dilihat menggunakan probability plot dengan cara melihat penyebaran data yang menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.9

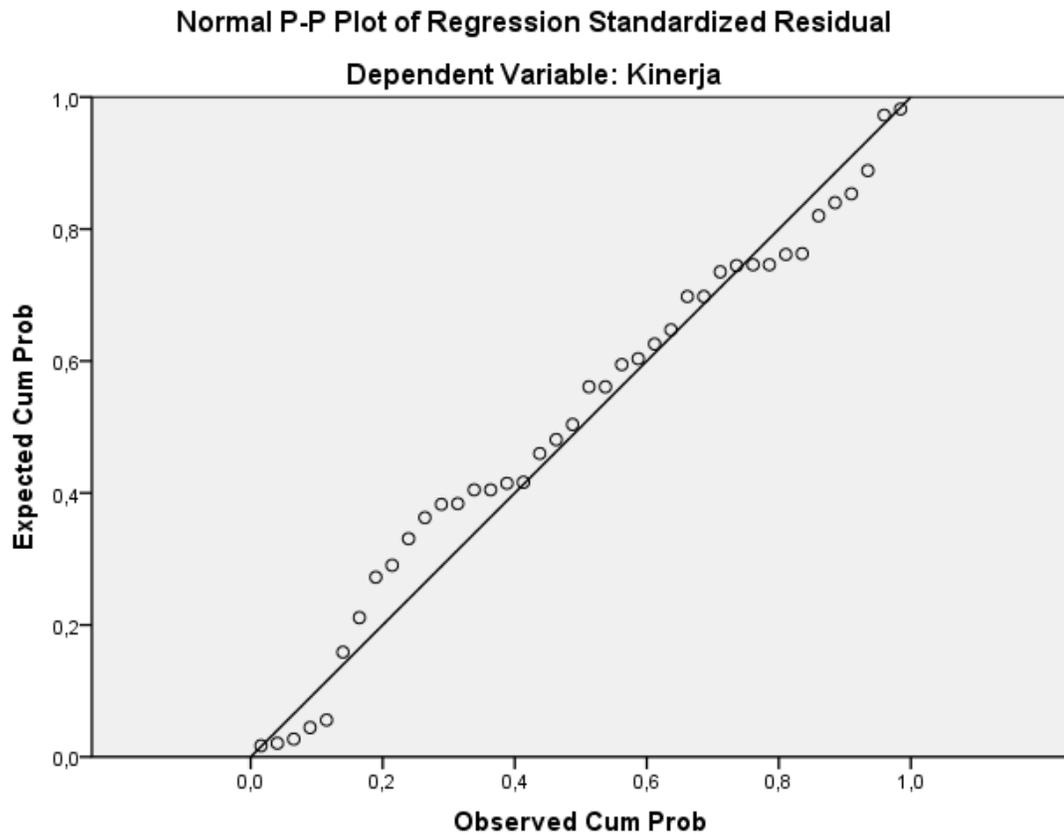
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Suber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan gambar diatas membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Gambar 4.10
Grafik Normalitas



Sumber: Data Primer yang Diolah,2019

Dari gambar diatas diatas dapat di artikan bahwa gambar tersebut memenuhi asumsi normalitas, dilihat dari titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dan mengikuti arah pola garis. Hal tersebut di dapatkan berdasarkan gambar normal probobality plot diatas.

4.6 Hasil Analisi Data

4.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan oleh penguji untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel ndependen yaitu sistem upah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.13
Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,249	3,432		,072	,943
	Sistemupah	,335	,154	,325	2,178	,036
	Disiplinkerja	,260	,077	,504	3,371	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,335$ $X_2 = 0,260$ dan konstanta sebesar 0,249 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Sistem upah

X_2 = Disiplin kerja

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi antara Sistem Upah dengan Kinerja Karyawan

b_2 = Koefisien Regresi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

e = Faktor eror atau faktor lain diluar penelitian

- a. Konstanta $a = 0,249$ memberikan arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen, jika sistem upah (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta 0,249.
- b. Nilai koefisien regresi sistem upah sebesar 0,335. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan sistem upah (X_1) sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,335. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sistem upah dengan kinerja karyawan, semakin baik sistem upah maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Nilai dari koefisien disiplin kerja adalah sebesar 0,260. Yang berarti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,260. Koefisien yang bernilai positif memiliki arti bahwa telah terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, apabila semakin baik atau semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

4.6.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. R^2 yang digunakan adalah nilai Adjusted R square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen kedalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,506 ^a	,256	,216	1,318	1,849

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, sistemupah

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.17 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,256, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas sistem upah dan disiplin kerja adalah sebesar 25,6%. jadi besarnya pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja 25,6%, sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.6.3 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen X_1 dan X_2 secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) atau $40-2-1= 37$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). jadi t_{tabel} diperoleh 37 dengan taraf signifikan 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2.026. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitupun sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,249	3,432		,072	,943
	Sistemupah	,335	,154	,325	2,178	,036
	Disiplinkerja	,260	,077	,504	3,371	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Uji Hipotesis 1

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (n - k - 1)$ atau $40 - 2 - 1 = 37$ jadi t_{tabel} diperoleh 37 dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2.026. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada variabel sistem upah diperoleh $t_{hitung} = 2,178$ dengan tingkat signifikansi 0,036. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,178) > t_{tabel} (2.026)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulan hipotesis menyatakan bahwa sistem upah mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis 2

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (n - k - 1)$ atau $40 - 2 - 1 = 37$ jadi t_{tabel} diperoleh 37 dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) adalah 2.026. berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} = 3,371$ dengan tingkat signifikan

0,002. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} 3,371 > t_{tabel} (2.026)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kesimpulan hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4.6.4 Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji simultan dalam hasil perhitungan ditunjukkan dengan F_{hitung} . Secara lebih rinci F hitung akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,137	2	11,069	6,373	,004 ^a
	Residual	64,263	37	1,737		
	Total	86,400	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, sistemupah

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji F pada tabel diatas diperoleh nilai F_{tabel} dengan df 1 ($3 - 1 = 2$) dan df 2 ($40 - 2 - 1 = 37$) dengan signifikasi 5% adalah 3.252. Dengan demikian $F_{hitung} (6,373) > F_{tabel} (3.252)$ dengan nilai signifikan 0,004. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen (sistem upah dan disiplin kerja) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di UMKM batik ningrat.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Sistem Upah terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Batik Ningrat Lasem Rembang

Variabel sistem upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM batik ningrat yaitu sebesar 0,036, hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi penurunan sistem upah akan menurunkan tingkat sistem upah sebesar 0,036 tanpa dipengaruhi faktor lain.

Dari hasil statistik t ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_{hitung} (2,178) > t_{tabel} (2.026)$. Artinya H_a (hipotesis alternatif) di terima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Jadi dapat disimpulkan hipotesis menyatakan sistem upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM batik ningrat. Yang artinya sistem upah adalah salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Batik Ningrat Lasem Rembang

Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM batik ningrat yaitu sebesar 0,002 tanpa di pengaruhi fator lain.

Dari hasil statistik t ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_{hitung} (3,371) > t_{tabel} (2.026)$. Artinya H_a (hipotesis alternatif) di terima dan H_o (hipotesis nihil) di tolak. Jadi dapat disimpulkan hipotesis menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM batik ningrat. Yang artinya disiplin kerja adalah salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Sitem Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Batik Ningrat Lasem Rembang

Berdasarkan uji f pada tabel 4.19 di peroleh nilai f_{tabel} dengan df 1 ($3 - 1 = 2$) dan df 2 ($40 - 2 - 1 = 37$) dengan signifikan 5% adalah 3.252. dengan demikian f_{hitung} (6,373) > f_{tabel} (3.252) dengan nilai signifikan 0,004. ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa variabel independen (sistem upah dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di UMKM batik ningrat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel sistem upah (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik ningrat lasem. Pernyataan tersebut didapat dari hasil $t_{hitung} (2,178) > t_{tabel} (2.026)$ jadi sistem upah berpengaruh pada kinerja karyawan di UMKM batik ningrat lasem rembang.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik ningrat lasem. Pernyataan tersebut didapat dari hasil $t_{hitung} (3,371) > t_{tabel} (2.026)$ jadi sistem upah berpengaruh pada kinerja karyawan di UMKM batik ningrat lasem rembang.
3. Variabel sistem upah dan disiplin kerja secara bersama-sama secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik ningrat. Pernyataan tersebut di dapat dari hasil $f_{hitung} (6,373) > f_{tabel} (3.252)$. jadi kesimpulannya sistem upah dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas peneliti memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan UMKM batik ningrat lasem rembang sebagai berikut:

Bagi UMKM batik ningrat lasem diharapkan lebih memperhatikan karyawan dan memberikan kesejahteraan. Penting sekali perhatian UMKM batik ningrat lasem terhadap pemberian upah yang adil dan layak bagi pegawai. Tak lupa dengan kedisiplinan pegawai, UMKM batik ningrat lasem hendaknya

memperhatikan kembali kedisiplinan karyawan yang kurang baik dalam hal ketaatan pada peraturan yang berlaku terutama dalam kehadiran kerja. Karena hal tersebut sangat mempengaruhi hasil kerja yang didapat UMKM batik ningrat. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka hasil produksi akan selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi karyawan konveksi UMKM batik ningrat agar meningkatkan kinerja supaya mampu mencapai setiap perencanaan yang telah direncanakan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, UMKM akan lebih maju dengan hasil yang lebih bermutu dan optimal, sehingga akan bisa memajukan perusahaan dan semua target ataupun tujuan perusahaan bisa tercapai.

5.3 Penutup

Dengan terselesaikannya skripsi ini, peneliti panjatkan puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT. Shalawat dan salam juga senantiasa tertujukan kepada baginda Rasulullah Muhammad Saw, semoga yang kita termasuk dalam golongan orang yang nanti mendapatkan syafaat Beliau di hari akhir.

Selanjutnya, peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kesalahan, kekeliruan, dan kekurangan. Hal ini merupakan keterbatasan ilmu dan kemampuan yang peneliti miliki. Karena itu, saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak menjadi hal yang diharapkan peneliti untuk perbaikan yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA.

- Andi Armansyah dkk, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadakulo, vol 4
- Aulia Hani Rahmawati Djamhur Hamid, *Pengaruh Disiplin Kerja Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Adminitrasi Bisnis: Surabaya, 2013
- Ananta Dwikristianto satedjo, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* : PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, 2017
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, cet. 14, 2017
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2012
- Departemen Agama RI, *Al-Qurán Tajwid & Terjemah*, Bandung : CV. Penerbit Diponegoro, 2014)
- Didin Hafifuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Prakte*: Jakarta: Gema Insani, 2003
- Fathoni, Abdurahmat, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta : 2006.
- Ida Supita, *Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja terhadap Hasil Produksi Pada Perusahaan Genteng TH Sukkabumen*, Pendidikan ekonomi, FKIP Universitas Muhammadiyah Purworejo
- Ika Novi Nur Hidayah, *Pengupahan Dalam Prespektif Hukum Islam dan Hukum Positif*: Yogyakarta
- Izas, Hamidah, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyaawan*: Malang, Jurnal Adminitrasi Bisnis,2017
- J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet.6, 2001
- J.P. Chaplin, *Kamus Lengkap Spikologi*: PT Raja Grafindo Persada, Cet.9, Jakarta , 2004

- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011
- Kevin Tangkuman, Bernhard Tewel, Dkk, *Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo*, Jurnal Emba Vol.3 No.2 , Juni 2015
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*: PT.Bumi Aksara, Jakarta, Ed.1, 2016
- Listianto, Toni dan Bambang Setia Aji, *Pengaruh Motivasi , Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal, Surakarta.
- Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Bumi Aksara*, Jakarta, 2009
- Marihot Tua Efendi Harianjda, *Manajemen Sumberdaya Manusia*: PT Grasindo, Jakarta, 2005
- Merrel C. Lomban, *Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Catatan Sipil Manado*, Jurnal EMBA, 2015
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: CV. Pustaka Setia, Bandung, 2015
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet.2, 2014
- Moh. Agus Tulus, Saulina Lumban Gaol, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Cet.5,1996
- Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*: Kudus 2013
- Nawawi , Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*, Yogyakarta : GAdjah Mada University Press, 2011
- Novita Dwi Jayanti, *Peran Reward Dan Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)*, Universitas Brawijaya, Artikel Jurnal, 2014
- Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq & Gunawan Eko Nurtjahjono, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi*

Pada Karyawan PT. Telkom Witel Jatim Selatan Malang), Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.39, No.1, 2016

Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Deepublish, Yogyakarta, Cet.1, 2014

Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Cet.15, 2008

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2015

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (CV. Alfabeta, 2018), Cet. Ke-6

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (CV. Alfabeta, 2011), Cet. Ke-19

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta,2013)

Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : IKAPI, 2014

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2011

Taufik Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, Cet.1, 2016

Unik Destiani, *Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Sekretari, 2018

Veithzal Rivai Zaenal, Mansyur Ramly, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet.6, 2014

Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet.4, 2014

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Erlangga, Jakarta, 2015

Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, cet.1, 2015

WJS. Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1984

LAMPIRAN

1. PERTANYAAN QUESIONER

ANGKET PENELITIAN

I. DATA RESPONDEN

6	Karyawan yang melanggar peraturan akan mendapatkan sanksi dari perusahaan					
7	Dalam bekerja pimpinan memberikan ketegasan bagi karyawan yang tidak mentaati peraturan					
8	Keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat Anda bekerja					

3. Pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) :

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam bekerja ketelitian dan kerapian yang paling diutamakan					
2	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi					
3	Menjalin kerja sama yang baik dengan sesama agar lebih memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan					

2. VARIABEL X_1 X_2 Y

No	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	X_1	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	$X_{2.7}$	$X_{2.8}$	X_2	y_1	y_2	y_3	Y
1	4	4	3	11	4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	3	4	11
2	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	12
3	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	12
4	4	4	4	12	4	3	4	4	3	3	4	4	29	4	4	3	11
5	4	4	4	12	4	5	4	4	5	4	3	5	34	4	3	4	11
6	4	4	4	12	4	5	3	4	4	3	4	5	32	5	4	4	13
7	4	5	5	14	4	4	5	4	4	3	4	3	31	5	4	4	13
8	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	3	3	30	5	3	4	12
9	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	4	3	11
10	3	3	3	9	4	4	4	3	3	3	3	4	29	4	4	4	12

11	3	4	3	10	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	4	12
12	4	4	4	12	5	5	4	3	4	2	3	4	30	5	4	4	13
13	4	4	4	12	4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	12
14	4	3	4	11	3	4	4	3	3	3	2	4	26	4	4	3	11
15	4	4	4	12	4	3	4	4	3	2	3	4	27	4	3	4	11
16	3	3	3	9	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	13
17	4	4	4	12	4	5	4	4	4	3	3	4	31	4	3	4	11
18	4	4	4	12	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3	3	3	9
19	4	4	3	11	3	4	5	4	4	4	4	4	32	4	3	3	10
20	4	4	5	13	4	4	4	5	5	3	4	4	33	5	4	5	14
21	5	4	5	14	4	4	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	9
22	3	4	4	11	5	5	5	4	4	3	3	4	33	4	5	4	13
23	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	2	4	29	3	3	3	9
25	3	4	4	11	4	4	5	4	4	3	4	4	32	5	5	5	15
26	5	5	5	15	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	5	4	13
27	3	4	3	10	3	3	4	5	4	3	4	3	29	4	4	4	12
28	4	4	5	13	3	4	3	4	4	3	2	4	27	5	4	4	13
29	5	5	5	15	3	3	4	4	3	3	4	3	27	4	4	4	12
30	4	5	4	13	4	4	3	4	4	3	3	4	29	4	4	4	12
31	5	5	5	15	4	4	4	3	4	4	2	4	30	5	4	5	14
32	5	4	4	13	5	3	4	4	3	4	3	3	29	5	4	4	13
33	4	4	4	12	4	4	3	4	4	3	4	5	31	5	4	4	13

34	4	5	5	14	3	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	5	13
35	4	4	4	12	4	4	3	4	4	3	5	4	31	5	4	4	13
36	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
37	4	4	4	12	4	3	4	4	4	3	3	4	29	4	4	4	12
38	5	5	4	14	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3	5	4	12
39	5	5	4	14	4	4	3	4	4	3	3	4	29	5	5	5	15
40	4	5	4	13	3	4	4	4	4	4	4	4	30	5	4	5	14

3. Dokumentasi









SHOT ON REDMI NOTE 5
MI DUAL CAMERA



