

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upah karyawan merupakan salah satu masalah yang sering kali muncul dalam dunia ketenagakerjaan. Walaupun perjuangan buruh bukan semata-mata mengenai peningkatan upah, namun upah selalu menjadi isu perburuhan yang terus diperdebatkan oleh Serikat Buruh. Hal ini dapat kita lihat pada setiap kali memperingati Hari Buruh, yang selalu menjadi perjuangan kaum buruh tidak lain adalah peningkatan upah. Para buruh seolah tidak bosan-bosannya meminta pemerintah segera memberlakukan upah layak nasional yang manusiawi.

Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.¹

Pekerja melihat upah/gaji dalam kerangka hidup layak bagi diri dan keluarganya, dan untuk itu pekerja bersedia memberikan jasa pada pemberi kerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja mereka, ia mengharapkan peningkatan upah/gaji, perkembangan karir, dan rasa aman akan hari depannya. Untuk ini bila

¹ D Hendriyanto. *Cermin Upah Dalam Islam*. www.mail-archive.com. 2007

perlu, pekerja akan bersedia pindah kerja ke perusahaan lain bila ada yang bersedia membayarnya lebih tinggi.²

Setiap perusahaan, baik itu perusahaan perseorangan ataupun perusahaan persekutuan yang mempunyai karyawan tentunya tidak lepas dari sistem perikatan antara pihak perusahaan dan karyawan. Sistem ini bisa berbentuk upah atau bentuk perjanjian kesejahteraan lainnya yang disetujui oleh kedua belah pihak dan saling dapat menguntungkan. Oleh karena itu, sangat penting adanya perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan sebuah pernyataan yang sangat penting, yaitu di antaranya berisi tentang setujunya seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai karyawan. Sedangkan bagi karyawan, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi rasa aman. Alasannya, tertulisnya semua pernyataan berupa hak-haknya sebagai karyawan akan terjamin.

Kejelasan mengenai besarnya upah termasuk dalam perjanjian upah. Sesuai dengan hadits Rosululloh SAW berikut ini: Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadits dari Abu Sa'id, bahwa: "Nabi SAW melarang mengontrak seorang ajiir hingga upahnya jelas bagi ajiir tersebut."³

Salah satu norma dan etika yang dituntut oleh seorang pengusaha adalah memenuhi segala kebutuhan hak pekerja. Sangat tidak dibenarkan dalam keadilan Islam, jika seorang pekerja yang telah susah payah membanting tulang dan

² F. Winarni, *et.al. Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Widyatama, 2006). hlm.13

³ Muhammad Ismail Yusanto, *et.al. Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta:Gema Insani Press, 2002). hlm. 193

bercucuran keringat tidak mendapatkan upah dari jerih payahnya itu atau dikurangi atau bahkan ditunda pemeberiannya.⁴

Berbicara masalah upah, tentunya kita sepakat bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri bagi pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pengusaha melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja.

Sementara itu pemerintah melihat upah, di satu sisi untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di sisi lain, untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha.

Dari uraian di atas, maka peneliti merasa penting untuk membahas masalah pengaruh upah yang ada pada BMT AL-FALAH Cirebon terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

B. Perumusan Masalah

Dalam perumusan masalah, penelitian terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Penelitian

Penelitian ini berada dalam wilayah kajian Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).

⁴ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta:Gema Insani Press, 2001), hlm. 231

b. Pendekatan Penelitian

Adapun dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu data yang berwujud angka-angka.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam skripsi ini adalah adanya ketidaksesuaian upah dengan kebutuhan hidup yang berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan BMT AL-FALAH Cirebon.

2. Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah penelitian, perlu dibatasi dalam penelitian ini untuk menghindari kesalahpahaman dan luasnya masalah yang akan dibahas, maka penulis akan membatasi hanya pada aspek pengaruh upah terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada BMT AL-FALAH Cirebon.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana gambaran sistem pengupahan di BMT AL-FALAH Cirebon?
- b. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas karyawan di BMT AL-FALAH Cirebon?
- c. Bagaimanakah pengaruh upah terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada BMT AL-FALAH Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran sistem pengupahan di BMT AL-FALAH Cirebon.
2. Mengetahui gambaran tingkat produktivitas karyawan di BMT AL-FALAH Cirebon.

3. Mengetahui pengaruh upah terhadap peningkatan produktivitas karyawan di BMT AL-FALAH Cirebon.

D. Kerangka Pemikiran

Upah secara umum adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁵

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh majikan (perusahaan) disuatu pihak dengan buruh (pegawai) dipihak lain, dimana ditentukan bahwa pegawai mengikatkan diri untuk memberikan imbalan kerja (berupa gaji/upah, berbagai fasilitas dan sebagainya) dalam jumlah tertentu serta pada waktu-waktu yang tertentu pula.⁶

Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif dari pada Barat. Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Alquran yang artinya sebagai berikut: Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah :105).

Sementara itu Nabi Muhammad SAW bersabda: "Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan." (HR Baihaqi)

⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 179

⁶ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), hlm.22

Dari ayat Alquran dan hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama pengupahan adalah keadilan yang terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.⁷

Produktivitas adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk.⁸

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasi dirinya.⁹ Hal ini dapat pekerja lakukan dengan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi adalah usaha yang dilakukan oleh manusia baik berupa kerja pikir maupun kerja jasmani, ataupun kerja pikir sekaligus jasmani, dalam rangka menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa ekonomi yang menjadi kebutuhan masyarakat.¹⁰

⁷ D Hendriyanto. *Cermin Upah Dalam Islam, op.cit*, 2007

⁸ Antoni. *Produktivitas Tenaga Kerja Dari Perspektif Sosial*. www.bung-hatta.info, 2007

⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2002). hlm.25

¹⁰ Thahir Abdul Muhsin Sulaeman. *Terjemahan Anshari Umar Sitanggal. Menanggulangi Krisis Ekonomi Islam*, (Bandung: Penerbit PT.Al-Ma'arif, 1981). hlm.102

Upah kerja harus diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga sesuai dengan kondisi setempat/kondisi tempat tinggal pekerja.¹¹ Karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas mereka.

Para fuqoha mensyaratkan agar upah dalam melakukan sesuatu dalam pekerjaan harus ditentukan. Mereka menetapkan harus membayarkan upah pada saat habisnya masa kontrak.¹²

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas peneliti mengambil hipotesis. Adapun pengertian hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau penguatan pendapat, meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan.¹³ Dengan demikian penulis mengambil hipotesis apabila upah yang diberikan kepada karyawan jelas dan sesuai dengan perjanjian kerja dan jenis pekerjaannya, maka produktivitas karyawan pun akan meningkat.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

“Upah tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada BMT.AL-FALAH Cirebon”

“Upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada BMT AL-FALAH Cirebon.”

¹¹ Suhrawadi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm. 155

¹² Ahmad Muhammad al-Asal, *Sistem, Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*. (Bandung: Pustaka Setia, 1999), hlm. 173

¹³ Muhamad Taufik, “Pengaruh Promosi Terhadap Peningkatan Hasil Penjualan Pada PT. Surya Putra Sarana”. Skripsi Sarjana Ekonomi, (Cirebon:Unswagati, 2004), hlm. 7, tidak diterbitkan

Adapun hipotesisnya antara lain:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara upah (variabel X) terhadap peningkatan produktivitas karyawan (variabel Y).

Ha : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara upah (variabel X) terhadap peningkatan produktivitas karyawan (variabel Y).

F. Operasional Variabel

Dalam pembahasan ini terdapat dua variabel, yaitu upah (variabel X) dan peningkatan produktivitas karyawan (variabel Y). Adapun ukuran yang dipakai dalam operasi analisis variabel ini akan disesuaikan dengan masing-masing indikator.

Guna menghindari kesalahpahaman dan pengertian dari masing-masing variabel, berikut dijelaskan konsep operasional variabel:

Tabel 1

Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi	Indikator	Sub indikator	Skala Pengukuran
Variabel X Upah	Upah/gaji pokok merupakan jumlah imbalan yang dianggap layak bagi seorang pegawai/karyawan untuk memenuhi penghidupan selama satu bulan. ¹⁴	Imbalan	Uang, layak untuk memenuhi penghidupan selama satu bulan, tunjangan keluarga, tunjangan pokok pensiun, tunjangan	Ordinal

¹⁴ F Winarni, *et.al.*, Administrasi Gaji dan Upah, *op.cit.* hlm. 10

<p>Variabel Y Peningkatan Produktivitas Karyawan</p>	<p>Produktivitas mempunyai dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan maupun alam, yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki; efektifitas mengukur hasil dan mutu pelayanan yang dicapai.¹⁵</p>	<p>Efisiensi</p> <p>Efektifitas</p>	<p>kesehatan, jaminan pekerjaan, sesuai dengan pangkat dan masa kerja golongan, hubungan kerja yang menyenangkan</p> <p>Sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya alam, tingkat pelayanan</p> <p>Hasil dan mutu pelayanan, jam kerja, target</p>	<p>Ordinal</p>
--	---	-------------------------------------	---	----------------

G. Metode Penelitian

Langkah-langkah yang akan penulis tempuh dalam penelitian adalah:

1. Menentukan sumber data, baik data primer maupun data sekunder. Data primer adalah data yang didapat langsung dari nara sumber, misalnya catatan

¹⁵ Slamet Saksone, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1997). hlm. 113

lapangan dan hasil wawancara. Sedangkan data sekunder adalah data tambahan sebagai pelengkap sumber data primer, misalnya internet dan buku.

2. Menentukan metode penelitian

Dalam penelitian ini metode yang akan penulis gunakan adalah metode deskriptif, dengan metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai situasi sosial yang sebenarnya.

3. Menentukan populasi dan sampel

a. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BMT AL-FALAH Cirebon sebanyak 16 orang.

b. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sampel jenuh dilakukan bila populasinya kurang dari 30 orang.¹⁶

4. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.¹⁷ Observasi dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data dari informasi melalui keadaan yang sebenarnya. Dalam hal ini penulis melihat dan memantau

¹⁶ Akdon, et.al. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi & Manajemen*, (Bandung: Dewa Ruchi, 2005), hlm.106

¹⁷ Ibid, hlm 136

langsung dari aspek penelitian yang akan atau sedang diuji yaitu aktivitas karyawan BMT AL-FALAH Cirebon.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.¹⁸ Dalam hal ini peneliti menggunakan pertanyaan secara langsung kepada responden atau informan yaitu Manajer Operasional BMT AL-FALAH Bapak Anshori dengan tujuan supaya mendapatkan informasi yang tepat dan akurat.

c. Angket

Angket merupakan alat pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian sosial. Bentuk dari angket ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang kemudian pertanyaan-pertanyaan tersebut disebarluaskan kepada responden yaitu karyawan BMT AL-FALAH sebanyak 16 orang.

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah ordinal untuk variabel X dan Y dengan interpretasi berikut ini:

¹⁸ Ibid, hlm.134

Nilai Jawaban Variabel X dan Y

No	Nilai Jawaban	Keterangan
1	1	Tidak setuju
2	2	Kurang setuju
3	3	Ragu-ragu
4	4	Setuju
5	5	Sangat setuju

d. Studi Kepustakaan

Studi ini dilakukan untuk mencari buku-buku sebagai literatur yang berkaitan dengan objek penelitian guna mendukung objektivitas data hasil penelitian. Kepustakaan ini merupakan data sekunder yang merupakan data pelengkap dari data primer.

5. Menganalisis data

Setelah data terkumpul penulis mengolah dan mengklasifikasikannya kedalam satuan-satuan permasalahan yang telah dirumuskan, setelah itu penulis berusaha menganalisa data tersebut guna memperoleh tafsiran yang jelas mengenai situasi sosial pada objek yang penulis teliti.

Sebelum melakukan interpretasi kedua variabel yang diteliti dengan metode statistik, maka penulis lebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument yang akan diteliti.

a. Pengujian Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir skor. Instrumen yang akan diuji adalah upah dan peningkatan produktivitas karyawan. Instrumen ini terdiri dari 15 pertanyaan, dimana tiap item disiapkan 5 interval jawaban. Jawaban terendah diberi skor 1 dan skor tertinggi 5.

Pengujian validitas instrumen adalah sebagai berikut :

- Penulis memberikan skor pada setiap item pertanyaan baik untuk variabel X maupun variabel Y dari masing-masing responden.
- Menghitung skor total dari item pertanyaan ($\sum X$), skor total dari masing-masing responden ($\sum Y$), skor total dari masing-masing responden setelah dikuadratkan ($\sum X^2$), skor total dari masing-masing responden setelah dikuadratkan ($\sum Y^2$), dan skor total dari hasil perkalian dari setiap item pertanyaan tiap-tiap responden dengan skor total masing-masing responden ($\sum XY$).
- Setelah dilakukan perhitungan untuk setiap item pertanyaan variabel X dan variabel Y, maka dimasukkan ke dalam korelasi Pearson Moment.

Contoh perhitungan untuk item pertanyaan no. 1 variabel X :

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

$$\begin{aligned}
&= \frac{16 \times 4.006 - (78)(814)}{\sqrt{\{16 \times 382 - (78)^2\} \{16 \times 44.248 - (814)^2\}}} \\
&= \frac{64.096 - 63.492}{\sqrt{(6.112 - 6.084)(707.968 - 662.596)}} \\
&= \frac{604}{\sqrt{(28)(45.372)}} = \frac{604}{\sqrt{1.270.416}} = \frac{604}{1.127,13} \\
&= 0,536
\end{aligned}$$

- Setelah memperoleh nilai koefisien korelasi, maka mengkonsultasikan ke tabel harga kritis pearson moment untuk $N = 16$ dengan tingkat kepercayaan 95%, maka $r = 0,497$. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka item pertanyaan dinyatakan valid. Dengan demikian, maka item pertanyaan no.1 untuk variabel X dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel ($0,536 > 0,497$).
- Setelah melalui beberapa tahap dalam melakukan uji validitas terhadap 15 pertanyaan seperti contoh diatas, maka penulis sajikan data lengkap hasil perhitungan uji validitas item pertanyaan variabel X dalam bentuk tabel sebagai berikut

Tabel 3

Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen

Dengan N = 16 dan Tingkat kepercayaan 95% ($r = 0,497$)

Untuk Variabel X Upah

No Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0.536	Valid
2	-0.753	Tidak Valid
3	0.968	Valid
4	0.958	Valid
5	0.959	Valid
6	0.954	Valid
7	0.965	Valid
8	0.919	Valid
9	0.970	Valid
10	0.951	Valid
11	0.945	Valid
12	0.965	Valid
13	0.951	Valid
14	0.981	Valid
15	0.959	Valid

Dari hasil perhitungan uji validitas instrumen, menunjukkan bahwa dari 15 item pertanyaan yang diajukan pada responden untuk variabel X, ternyata hanya 14 item pertanyaan yang dinyatakan valid dan 1 sisanya dinyatakan tidak valid.

Contoh perhitungan untuk item pertanyaan no. 1 variabel Y :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{16 \times 3.416 - (71)(757)}{\sqrt{\{16 \times 319 - (71)^2\}\{16 \times 37.331 - (757)^2\}}} \\
 &= \frac{54.656 - 53.747}{\sqrt{(5.104 - 5.041)(597.296 - 573.049)}} \\
 &= \frac{909}{\sqrt{(63)(24.247)}} \\
 &= \frac{909}{\sqrt{1.527.561}} \\
 &= \frac{909}{1.235,945} \\
 &= 0,735
 \end{aligned}$$

- Setelah menghitung koefisien korelasi, maka diperoleh nilai $r = 0,735$. Dengan demikian, maka item pertanyaan no.1 untuk variabel Y dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel ($0,735 > 0,497$).
- Setelah melalui beberapa tahap dalam melakukan uji validitas terhadap 15 item pertanyaan seperti contoh di atas, maka penulis sajikan data lengkap hasil perhitungan uji validitas item pertanyaan.

Tabel 4

Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen

Dengan N = 16 dan Tingkat kepercayaan 95% ($r = 0,497$)

Untuk Variabel Y Peningkatan Produktivitas Karyawan

No Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0.735	Valid
2	0.820	Valid
3	0.913	Valid
4	0.875	Valid
5	0.512	Valid
6	0.835	Valid
7	0.657	Valid
8	0.593	Valid
9	0.652	Valid
10	0.682	Valid
11	0.630	Valid
12	0.592	Valid
13	0.567	Valid
14	0.672	Valid
15	-0.206	Tidak Valid

Dari hasil uji validitas instrument, menunjukkan bahwa dari 15 item pertanyaan yang diajukan pada responden untuk variabel Y ternyata hanya 14 item pertanyaan yang dinyatakan valid dan 1 sisanya dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Setiap instrumen yang akan digunakan dalam sebuah penelitian harus reliabel, sehingga mempunyai nilai ketepatan, dan apabila diteskan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda, memiliki nilai yang sama. Pengujian reliabilitas yang dilakukan oleh penulis, dengan *internal consistency* atau teknik belah dua (*split half*). Pengujian reliabilitas instrumen, adalah sebagai berikut :

- Membelah instrumen menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok genap dan kelompok ganjil untuk masing-masing variabel.
- Menghitung skor total instrumen ganjil (ΣX), menghitung skor total instrumen genap (ΣY), menghitung skor total instrumen ganjil yang telah dikuadratkan (ΣX^2), menghitung skor total instrumen ganjil yang telah dikuadratkan (ΣY^2), menghitung skor total dari hasil perkalian instrumen ganjil dan genap (ΣXY).
- Setelah dilakukan perhitungan, maka dimasukkan ke dalam korelasi *Pearson Moment*. Perhitungan uji reliabilitas untuk variabel X, yaitu :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{16 \times 10.917 - (452)(362)}{\sqrt{\{16 \times 13.686 - (452)^2\} \{16 \times 8.728 - (362)^2\}}} \\
 &= \frac{174.672 - 163.624}{\sqrt{(218.976 - 204.304)(139.648 - 131.044)}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{11.048}{\sqrt{(14.672)(8.604)}}$$

$$= \frac{11.048}{\sqrt{126.237.888}}$$

$$= \frac{11.048}{11.235,56}$$

$$= 0,98$$

Perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Y, yaitu :

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

$$= \frac{16 \times 9.197 - (421)(336)}{\sqrt{\{16 \times 11.417 - (421)^2\} \{16 \times 7.520 - (336)^2\}}}$$

$$= \frac{147.152 - 141.456}{\sqrt{(182.672 - 177.241)(120.320 - 112.896)}}$$

$$= \frac{5.696}{\sqrt{(5.431)(7.424)}}$$

$$= \frac{5.696}{\sqrt{40.319.744}}$$

$$= \frac{5.696}{6.349,78}$$

$$= 0,90$$

— Setelah memperoleh nilai koefisien korelasi, maka memasukkan nilai tersebut ke dalam rumus Spearman Brown.

Untuk Perhitungan Variabel X Upah yaitu:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{2 \times r_b}{1 + r_b} \\
 &= \frac{2 \times 0,98}{1 + 0,98} \\
 &= \frac{1,97}{1,98} \\
 &= 0,99
 \end{aligned}$$

Untuk Perhitungan Variabel Y Produktivitas Karyawan yaitu:

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{2 \times r_b}{1 + r_b} \\
 &= \frac{2 \times 0,90}{1 + 0,90} \\
 &= \frac{1,79}{1,90} \\
 &= 0,95
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Spearman Brown, variabel X (Upah) memperoleh nilai $r = 0,99$, maka instrumen dinyatakan reliabel dan variabel Y (Peningkatan Produktivitas Karyawan) memperoleh nilai $r = 0,95$, maka instrumen dinyatakan reliabel, karena telah dikonfirmasi dengan tabel harga kritis pearson moment dengan $N = 16$ dan tingkat kepercayaan 95% didapat $r = 0,497$ dimana r hitung $>$ r tabel ($0,99 > 0,497$ dan $0,95 > 0,497$)

— Memberi skor pada setiap option dari masing-masing responden

- Menghitung total hasil penjualan masing-masing item dari tiap responden (ΣX), menghitung perolehan skor total dari masing-masing responden (ΣY)
- Menghitung skor total hasil penjumlahan masing-masing item dari tiap responden yang telah dikuadratkan (ΣX^2), menghitung perolehan responden skor total dari masing-masing responden yang telah dikuadratkan (ΣY^2)
- Menghitung skor total hasil perkalian masing-masing skor item yang diperoleh responden dengan skor total yang diperoleh masing-masing responden (ΣXY)
- Memasukkan rumus Pearson Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma_{xy} - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$
- Mengkonsultasikan dengan table r Pearson Moment, dengan ketentuan, jika r hitung lebih besar dari tabel harga kritis dari r Pearson Moment, dengan N-16 dengan tingkat kepercayaan 95% ($r=0,497$), maka item pernyataan tidak valid.

Selanjutnya melakukan interpretasi dari kedua variabel yang diteliti dengan metode statistik. Yang digunakan adalah korelasi Spearman Rank. Korelasi Spearman Rank digunakan untuk mengukur erat tidaknya kaitan antara dua variabel ordinal atas kadar/derajat hubungan antara data yang telah disusun

menurut peringkat (rank data) dan sumber data antara variabel tidak harus sama. Rumus yang digunakan:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

ρ = Korelasi spearman rank

d_i = Perbedaan antara peringkat variable X dan Y

n = Banyaknya responden

Tabel 2

Harga Kritis Rho¹⁹

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%
5	1,000		16	0,506	0,665
6	0,880	1,00	18	0,475	0,626
7	0,780	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

¹⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 1999), hlm.331

Untuk mengetahui erat/tidaknya hubungan korelasi yang signifikan antara variable X dan variable Y, maka dapat digunakan dua cara, yaitu:

- Membandingkan nilai koefisien korelasi Spearman Rank dengan tabel Rho. Uji rho digunakan untuk mengukur korelasi Spearman Rank apabila sampelnya kurang dari 30. Caranya dengan membandingkan koefisien korelasi Spearman Rank dengan harga kritis pada tabel rho. Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Jika rho hitung \leq rho tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Jika rho hitung \geq rho table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

- Uji distribusi student

Untuk menguji kebenaran koefisien korelasi yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Setelah harga t diketahui signifikan atau tidaknya maka perlu dibandingkan dengan tabel t, untuk taraf signifikan tertentu dengan dk = n-2

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t= Distribusi

r= Korelasi Spearman Rank

n= Banyaknya responden

- Analisis koefisien determinasi

Selanjutnya analisis terakhir adalah analisis koefisien determinasi (koefisien penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh upah

terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Rumus untuk menghitungnya adalah :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

H. Sistematika Penulisan

- BAB I : Pendahuluan meliputi: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.
- BAB II : Upah dan Produktivitas Karyawan meliputi: Pengertian Upah, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah, Macam-Macam Sistem Upah, Pengertian Produktivitas, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas, Hak dan Kewajiban Karyawan.
- BAB III : Kondisi Objektif BMT AL-FALAH meliputi: Sejarah berdirinya BMT AL-FALAH, Visi, Misi, dan Tujuan BMT AL-FALAH, Asas dan Landasan BMT AL-FALAH, Fungsi BMT AL-FALAH, Sumber Dana BMT AL-FALAH, Prinsip Utama BMT AL-FALAH, Struktur Organisasi BMT AL-FALAH, Job Description.
- BAB IV : Pengaruh Upah Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada BMT AL-FALAH Cirebon meliputi: Gambaran Sistem Pengupahan di BMT AL-FALAH, Gambaran Tingkat Produktivitas di BMT AL-Falah. Pengaruh Upah Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada BMT AL-FALAH.
- BAB V : Kesimpulan dan Saran