

**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN UPAH ISLAMI  
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEKERJA  
(STUDI KASUS PADA SENTRA INDUSTRI TAS KENDAL)**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S1  
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Disusun Oleh:  
**NUR KHAYATI**  
**NIM. 112411084**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2015**

**Drs. Ghufron Ajib, M. Ag.**  
Bukit Ngaliyan Permai B-10 Rt/Rw 04/07 Ngaliyan  
Kotdya Semarang 50181

**H. Maltuf Fitri, SE., M.Si.**  
Bukit Permata Puri Blok F IX No. 3 Rt/Rw 08/11  
Beringin Ngaliyan Semarang

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi  
A.n. Sdri. Nur Khayati

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini Saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Nur Khayati

NIM : 112411084

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM PEMBERIAN UPAH ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEKERJA (STUDI KASUS PADA SENTRA INDUSTRI TAS KENDAL)**

Dengan ini Saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian atas perhatiannya, harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I

**Drs. Ghufron Ajib, M. Ag.**  
NIP: 19660325 199203 1 001



Semarang, 03 Juni 2015

Pembimbing II

**H. Maltuf Fitri, SE., M.Si.**  
NIP: 19741016 200312 1 003



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

Alamat : Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp. (024) 7601295  
Semarang 50185

**PENGESAHAN**

Nama : Nur Khayati  
NIM : 112411084  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Judul : **PENGARUH SISTEM PEMBERIAN UPAH ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEKERJA (STUDI KASUS PADA SENTRA INDUSTRI TAS KENDAL)**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan **LULUS** dengan predikat cumlaude/ baik/ cukup pada tanggal :

15 Juni 2015

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata 1 tahun akademik 2015/2016

Semarang, 15 Juni 2015

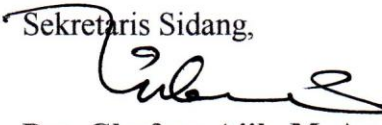
Dewan Penguji

Ketua Sidang,

  
**A. Tarmudi, SH., M. Ag.**

NIP. 19690708 200501 1 004

Sekretaris Sidang,

  
**Drs. Ghufron Ajib, M. Ag.**

NIP. 19660325 199203 1 001

Penguji I,

  
**Drs. H. Wahab, MM.**

NIP. 19690908 200003 1 001

Penguji II,

  
**Mohammad Nadzir, SHi., MSi.**

NIP. 19730923 200312 1 002

Pembimbing I,

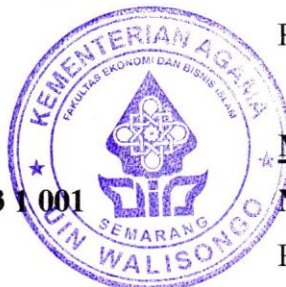
  
**Drs. Ghufron Ajib, M. Ag.**

NIP. 19660325 199203 1 001

Pembimbing II,

  
**H. Maltuf Fitri, SE., M.Si.**

NIP. 19741016 200312 1 003



## MOTTO

سَعَى مَا إِلَّا لِذَنْبِنِ لَيْسَ وَأَنْ

*“Dan bahwasannya seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang diusahakan.” (An Najm:39).<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul ‘Ali-Art (J-ART), 2005

## PERSEMBAHAN

*Alhamdu Lillahi Rabbil 'Alamiin* , ungkapan syukur kepada Allah SWT, berkat do'a dan segenap asa, maka skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Orang tuaku, ayahanda tercinta Marsani, yang selalu menjadi inspirasi kebijaksanaan dalam tutur dan laku peneliti. Ibunda tercinta Riatun yang tak pernah lelah memberikan motivasi wejangan, doa, cinta dan kasih sayang
2. Saudara-saudaraku, Nurul Khakim, Nur, Zarochim Irkham, Ikik, Luthfi Arif Rachman, Mustafidah dan maulida yang selalu mengingatkanku akan tanggung jawab dan arti sebuah cita-cita yang luhur.
3. Sahabat terbaikku, Mustolich, Fita Nurotul Faizah dan Hetty Sri Wardani yang sabar menghadapi sikapku. Terimakasih untuk semangat yang kau berikan.
4. Guru-guruku di seluruh jenjang pendidikan yang telah mendidik dengan tulus ikhlas, mengajarku untuk tekun belajar dan memberikan do'a mengiring setiap jejak langkahku dalam mencari ilmu yang penuh barokah.
5. Seluruh teman-teman satu kelas EI C angkatan 2011.
6. Seluruh teman-teman angkatan 2011 jurusan EI.
7. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

## DEKLARASI

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

Semarang, 5 Juni 2015

Deklarator



Nur Khayati  
NIM. 112411084

## ABSTRAK

Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) merupakan salah satu industri kecil yang berada dalam binaan Dinas Perindustrian Kabupaten Kendal dan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kendal. Penelitian ini membahas tentang sistem pemberian upah islami yang dilakukan oleh Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK). Upah adalah salah satu instrumen yang sering memicu konflik dalam perusahaan. Oleh karena itu sistem pemberian upah islami harus sesuai dengan syariat islam.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan dua variabel yaitu sistem pemberian upah Islami dan peningkatan produktivitas pekerja. Dan sumber data yang digunakan diantaranya data primer, sekunder. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak (*random*). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, menyebar kuesioner kepada sejumlah responden dan dokumentasi. Dan menggunakan alat ukur berupa validitas dan reliabilitas (*Cronbach's alpha*).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji normalitas, uji t dan uji R<sup>2</sup>. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan:  $Y = 22,834 + 0,447(X)$  yang artinya sistem pemberian upah Islami mempengaruhi peningkatan produktivitas pekerja. Selain itu sistem pemberian upah islami berpengaruh positif dan signifikan, hal ini terbukti dari uji t hitung 5,119 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan sistem pemberian upah islami mempengaruhi peningkatan produktivitas pekerja sebesar 39%.

Kata kunci: upah islami dan produktivitas.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH SISTEM PEMBERIAN UPAH ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEKERJA (STUDI KASUS PADA SENTRA INDUSTRI TAS KENDAL)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas dan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis mendapatkan banyak sekalibimbingan, arahan, dan saran-saran maupun dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, Penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang Prof. Dr. H. Muhibbin, MA.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang Saya banggakan, Bapak Dr. H. Imam Yahya, M. Ag.
3. Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang H. Nur Fatoni, M. Ag, terimakasih atas nasehat dan motivasinya.
4. Terkhusus untuk dosen pembimbing skripsi, Bapak Drs. Ghufron Ajib, M. Ag. dan Bapak H. Maltuf Fitri, SE., M.Si., terima kasih atas ilmu, bimbingan, dan waktunya. Tanpa sentuhan bapak pembimbing, mungkin Peneliti tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Para Dosen pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo khususnya dosen Jurusan Ekonomi Islam yang tidak bisa Penulis sebutkan satu per satu, ucapan terimakasih atas motivasi dan ilmunya. Dan tidak lupa kepada staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang yang tidak bisa Saya sebutkan namanya



masing-masing, terima kasih sudah membantu apa yang telah dibutuhkan oleh Peneliti.

6. Kepada seluruh pengusaha serta pekerja Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) terima kasih telah mengizinkan Peneliti untuk meneliti di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) serta memberikan informasi yang berkaitan dari penelitian ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu terimakasih atas do'a dan dukungannya.

Semoga amal baik yang telah mereka perbuat menjadi amal saleh dan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Amin. Peneliti sadar atas kekurangan dan keterbatasan yang ada pada diri penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Semarang, 05 Juni 2015

**Nur Khayati**  
12411084

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN DEKLARASI .....	vii
HALAMAN ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii

### **BAB I : PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan .....	8

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kerangka Teori.....	9
2.1.1 Usaha Kecil.....	9

2.1.2 Sistem Pemberian Upah Islami.....	10
2.1.2.1 Upah .....	10
2.1.2.2 Tantangan Dalam Penentuan Upah .....	12
2.1.2.3 Sistem Pemberian Upah .....	14
2.1.2.4 Sistem Pemberian Upah Islami.....	16
2.1.3 Produktivitas Pekerja.....	23
2.1.3.1 Produktivitas Pekerja .....	23
2.1.3.2 Metode Peningkatan Produktivitas .....	26
2.1.3.3 Faktor Penentu Produktivitas .....	28
2.1.3.4 Bentuk Peningkatan Produktivitas .....	30
2.2 Penelitian Terdahulu .....	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	33
2.4 Hipotesis .....	33

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data.....	35
3.1.1 Data Primer.....	35
3.1.2 Data Sekunder .....	35
3.2 Populasi Dan Sampel .....	35
3.2.1 Populasi .....	35
3.2.2 Sampel .....	36
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.3.1 Pengamatan/Observasi .....	37
3.3.2 Kuesioner .....	37
3.3.3 Wawancara .....	38
3.3.4 Dokumentasi .....	39
3.4 Variabel Penelitian Dan Pengukuran .....	39
3.4.1 Variabel Dependen .....	39
3.4.2 Variabel Independen .....	41
3.5 Teknik Analisis Data.....	43

3.5.1 Uji Instrumen .....	43
3.5.1.1 Validitas .....	43
3.5.1.2 Reliabilitas .....	43
3.5.2 Uji Normalitas.....	43
3.5.3 Uji Hipotesis .....	43
3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	43
3.5.3.2 Hasil Uji Signifikan (Uji T).....	43
3.5.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45

#### **BAB IV : ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	46
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
4.1.2 Struktur Kepengurusan Objek Penelitian .....	47
4.2 Data Responden.....	47
4.2.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	48
4.2.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Alamat Pekerja ..	49
4.2.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Kepercayaan .....	50
4.2.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia .....	52
4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	53
4.3.1 Uji Validitas.....	53
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	55
4.4 Uji Normalitas .....	56
4.5 Uji Hipotesis.....	57
4.5.1 Analisis Regresi Sederhana .....	57
4.5.2 Uji Signifikasi (Uji T).....	58
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
4.6 Pembahasan .....	60

#### **BAB V : PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	62
----------------------	----

5.2 Keterbatasan Penelitian .....	63
5.3 Saran.....	63

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1	Alternatif Jawaban Responden .....	38
Tabel 3.2	Indikator Peningkatan Produktivitas Pekerja .....	40
Tabel 3.3	Indikator Sistem Pemberian Upah Islami .....	42
Tabel 4.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Alamat Pekerja ...	49
Tabel 4.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Kepercayaan .....	51
Tabel 4.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.5	Uji Validitas Kuesioner .....	54
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Kuesioner.....	56
Tabel 4.7	Persamaan Regresi .....	58
Tabel 4.8	Uji T .....	59
Tabel 4.9	Hasil Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Metode Meningkatkan Produktivitas Karyawan.....	26
Gambar 4.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Alamat Pekerja...	50
Gambar 4.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Kepercayaan .....	51
Gambar 4.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia .....	53
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas .....	57

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan bisnis Islam, umat Islam dituntut melaksanakan sesuai dengan ketentuan. Aturan yang dimaksud adalah syari'ah, hal itu didasarkan pada satu kaidah ushul "*al-aslu fi al-af'al at-atqayyud bi hukmi asy-syar'i*,"(bahwa hukum asal suatu perbuatan adalah terikat dengan hukum syara': baik yang wajib, sunnah, mubah, makruh atau haram). Maka dalam melaksanakan suatu bisnis harus senantiasa mematuhi dan tetap berpegang teguh pada ketentuan syariat, dengan kata lain, syariat merupakan nilai utama yang menjadi payung strategis maupun taktis bagi organisasi bisnis.<sup>1</sup>

Salah satu organisasi bisnis yaitu industri kecil, Menurut Undang-Undang No.5 tahun 1984 tentang perindustrian. Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Dalam industri kecil, upah dan produktivitas sangat berperan penting dalam perkembangan bisnis. Maka dari itu, upah dan produktivitas harus dikelola dengan baik agar bisnis bisa berjalan dengan lancar. Dan

---

<sup>1</sup> Johan Arifin, *Etika Bisnis Islam*, Semarang: Walisongo Press, 2009, h. 85



bagi pengusaha harus tetap menjalin hubungan yang baik dengan pekerjanya.

Nilai-nilai Islam menghendaki para pengusaha memperlakukan pekerjanya seperti anggota keluarganya sendiri. Hal ini menuntut agar para pekerja diperlakukan dengan hormat dan kasih sayang serta kesejahteraan mereka harus dijamin. Idealnya tingkat upah riil dalam masyarakat muslim, paling tidak memungkinkan para karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan pokoknya dan para anggota keluarganya dengan cara yang manusiawi.<sup>2</sup> Namun pada kenyataannya, saat ini masih ada pengusaha yang memberikan upah tidak layak (upah dibawah UMR), serta upah yang dibayarkan tidak tepat waktu.

Dalam buku Muhamad R. Lukma Faurani yang berjudul *Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis*, Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah secara adil kepada para pekerjanya. Sejumlah pengusaha mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktik eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, para pengusaha mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan usahanya. Dalam

---

<sup>2</sup>Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000, h. 253

organisasi Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik pekerja maupun pengusaha.<sup>3</sup>

Berikut beberapa hadist tentang upah menurut Islam: *“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering”*. (HR. Ibnu Majah). Maksud hadist ini adalah segeralah menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Selain ketepatan waktu dalam pemberian upah, pekerja juga harus diberitahu tentang upah yang akan diterima sebelum melaksanakan kewajibannya (bekerja). *“Apabila seorang diantara kalian mengontrak (tenaga) seorang ajir, hendaknya dia memberitahukan tentang upahnya.”* (HR ad-Daruquthni).<sup>4</sup>

Sistem penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian staf, memonitori, mengembangkannya dan mengendalikannya.<sup>5</sup> Sasaran menyeluruh sistem penggajian ialah untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf berkaliber yang diperlukan serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji. Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi dan hendaknya didasarkan atas kebijakan yang dianggap adil.<sup>6</sup> Artinya sistem pemberian

---

<sup>3</sup>Muhamad R. Lukma Faurani, *Visi Al-Quran Tetang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Slemba Diniyah, 2002, h. 175

<sup>4</sup>Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010, h. 136

<sup>5</sup>Michael Amstrong dan Helen Murlis, *sistem penggajian*, jakarta: percetakan pertja, 1983, h. 1

<sup>6</sup>*Ibid*, h. 13

upah itu harus sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja, sesuai dengan jabatan masing-masing, sesuai dengan tingkat upah pekerja lainnya dalam jabatan sejenis di usaha lain. Tingkat upah yang berbeda-beda dilakukan karena produktivitas yang dihasilkan pekerja juga berbeda-beda.

Produktivitas tenaga kerja yang Islami yaitu produktivitas yang dihasilkan seseorang sesuai dengan kemampuannya, tetapi tidak boleh bermalasan dan memforsir tenaga terlalu ekstrim sehingga berdampak pada kesehatan. Sesuai dengan ayat Al-Quran dan hadist dibawah ini:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya.....”(Al-Baqarah 286).<sup>7</sup>

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK). Awal berdirinya Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) pada 15 Mei 2005. Industri ini memproduksi tas yang berbahan baku kulit imitasi, dan bahan pendukung benang dan aksesoris. Pembuatan tas ini diawali dengan membuat pola, menggunting dan menjahit menggunakan mesin jahit. Industri tas ini telah mampu menyerap tenaga kerja yang terdiri dari tenaga penjahit ±70 pekerja.

Produktivitas dalam Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) berubah-ubah tergantung dengan output yang dihasilkan oleh masing-

---

<sup>7</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul ‘Ali-Art (J-ART), 2005.

masing pekerja. Untuk meningkatkan produktivitas para pekerja, maka Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) harus menggunakan beberapa cara, salah satunya dengan menggunakan sistem pemberian upah Islami.

Upah yang ditawarkan oleh paguyuban Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu upah Islami seperti: pembayaran upah tepat waktu, memproduksi barang yang halal. Sistem upah yang diterapkan dalam industri ini yaitu dengan menggunakan sistem pemberian upah sesuai satuan hasil yang dikerjakan. Namun apabila ada orang/badan yang memesan tas dengan jumlah tertentu dan dengan tempo yang cukup cepat, maka produktivitas tenaga kerja harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan produktivitas ini, biasanya pengusaha meningkatkan upah per unit tas sesuai dengan jangka waktu yang harus ditempuh (upah kerja lembur). Kerja lembur merupakan salah satu rencana kerja proyek dimaksudkan untuk menyelesaikan operasi yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Dengan kerja lembur ini akan menggunakan tenaga kerja yang lebih ekstra, baik dalam kualitas maupun kuantitas.<sup>8</sup> Sebelum melakukan kerja lembur, terlebih dahulu pengusaha dan pekerja bernegosiasi tentang besaran upah yang akan diterima.

Dengan menggunakan sistem pemberian upah Islami ini akan bisa memotivasi para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Bila upah yang didapat pekerja sesuai dengan harapan maka pekerja akan termotivasi. Misal: upah yang didapat bulan ini sebesar Rp.

---

<sup>8</sup>Abriyani Sulistyawan, *Analisis Kerja Lembur dan Produktivitas Tukang Batu pada Proyek Konstruksi*, Semarang: Politeknik Negeri Semarang, h. 150

1.800.000,00 lebih besar dibanding bulan kemarin yang hanya mendapatkan Rp. 1.500.000,00. Dengan waktu yang sama tapi ada peningkatan produktivitas. Namun bila pengusaha tidak menggunakan sistem pemberian upah Islami (pembayaran upah yang tidak tepat waktu), maka pekerja pun tidak akan meningkatkan produktivitasnya di bulan yang akan datang. Tapi bila sistem pemberian upah Islami ini diterapkan maka pekerja akan bekerja optimal.

Dalam penelitian ini, penulis sangat tertarik meneliti pada Sentra Industri Tas Kendal, karena Paguyuban Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) merupakan salah satu industri kecil menengah yang sudah memberikan upah Islami. Hal ini juga dipertegas oleh wakil ketua Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu Bapak NA. Syarifudin serta beberapa pekerja di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK). Selain pemberian upah Islami yang diberikan, penulis juga tertarik meneliti di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) karena tempatnya yang mudah dijangkau.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul: “PENGARUH SISTEM PEMBERIAN UPAH ISLAMI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEKERJA (STUDI KASUS PADA SENTRA INDUSTRI TAS KENDAL)”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalahnya adalah:  
Bagaimana pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas pekerja (studi pada sentra industri tas Kendal) ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian sistem upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan (studi pada sentra industri tas Kendal).

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. bagi pengusaha pada sentra industri tas Kendal (SINTAK).

Memberikan informasi tentang sistem pemberian upah Islami dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi penulis

Untuk menerapkan teori yang diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah wawasan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan landasan penelitian berikutnya.

## 1.4 Sistematika Penulisan

### Bab pertama Pendahuluan

Berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### Bab kedua Tinjauan Pustaka

Menerangkan tentang teori-teori: industri kecil, sistem pemberian upah Islami (upah, tantangan dalam pengupahan, sistem pemberian upah dan sistem pemberian upah Islami), produktivitas pekerja (produktivitas pekerja, metode meningkatkan produktivitas, faktor penentu produktivitas dan bentuk peningkatan produktivitas), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### Bab ketiga Metode Penelitian

Menjelaskan tentang jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran data dan metode analisis data.

### Bab keempat Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum obyek penelitian, analisa data dan pembahasannya.

### Bab kelima Kesimpulan dan Saran

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Usaha Kecil**

Usaha kecil memang merupakan favorit bagi seseorang yang akan bergerak dalam sektor informal, namun tidak menutup kemungkinan untuk bergerak dalam sektor formal. Selain itu usaha dalam skala kecil lebih mudah dalam pengadaan dan operasionalnya tidak serumit usaha skala besar.

Salah satu alasan penting mengapa bentuk usaha kecil menjadi pilihan banyak orang karena bentuk tersebut dapat memberikan kepuasan pribadi bagi pemiliknya untuk mengelola bisnis milik sendiri. Pemilik dapat mencurahkan seluruh bakat dan kemampuannya untuk mengambil keputusan bisnis tanpa harus berkoordinasi dengan orang lain. Disisi lain, bentuk usaha kecil juga memberikan beberapa konsekuensi biaya yang cukup penting. Biaya yang dikeluarkan pada investasi awal bisa hilang jika perusahaan tidak berkembang dan terus merugi. Usaha kecil cenderung memiliki penghasilan dengan jumlah yang tidak teratur, bahkan pada masa-masa awal pendirian mungkin tidak memperoleh laba sama sekali. Beberapa resiko lain yang mungkin



terjadi adalah perubahan selera, kompetisi, peraturan pemerintah dan permasalahan karyawan.<sup>1</sup>

Secara umum, usaha kecil dikategorikan dalam dua sektor yaitu sektor manufaktur dan sektor jasa. Manufaktur, misalnya usaha pabrik roti, pengrajin rotan, pengrajin kayu, pembuatan kaos dan jaket (garmen), pengelasan besi, pembuatan alat-alat kantor dan lain-lain. Jasa, meliputi:

1. Bisnis jasa, misalnya periklanan, pemrograman komputer, konsultan, kursus keahlian dan lain-lain.
2. Jasa personal, misalnya baby sitter, guru privat, agen travel dan lain-lain.
3. Jasa perbaikan, misalnya reparasi alat elektronik, bengkel mobil, perbaikan WC dan lain-lain.
4. Jasa hiburan, misalnya bioskop, persewaan play station, dan lain-lain.<sup>2</sup>

## 2.1.2 Sistem Pemberian Upah Islami

### 2.1.2.1 Upah

Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

---

<sup>1</sup>Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2012, h.168

<sup>2</sup>*Ibid*,h.170

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>3</sup>

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditunjukkan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu, gaji dan upah dimaknakan sama. Gaji dan upah sudah tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barang kali merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri.<sup>4</sup>

Berikut adalah definisi-definisi upah menurut Edwin B. Flippo, Prof. Dr. FJHH Van Der Ven dan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

---

<sup>3</sup>Agus Sucipto, *Studi ...*, h. 445

<sup>4</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Pengadaan, Pengembangan Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT. Grasindo, 2007, h. 245

1. Edwin B. Flippo

Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

2. Prof. Dr. FJHH Van Der Ven

Upah adalah tujuan objektif kerja ekonomi.

3. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU, peraturan dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>5</sup>

#### 2.1.2.2 Tantangan Dalam Penentuan Upah

Dalam penentuan upah ada beberapa tantangan.

Tantangan dalam penentuan upah, diantaranya:

- a. Tingkat gaji yang lazim

Tingkat upah bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja dipasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja.

---

<sup>5</sup> Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, h. 184

b. Serikat buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan (evaluasi jabatan adalah cara yang menghasilkan ranking atau klasifikasi jabatan dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai dengan kelasnya).

c. Pemerintah

Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, di mana bisa terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

d. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan seperti: mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan.

e. Faktor internasional

Jabatan yang sama di negara berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji atau untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati.

f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Dalam satu pekerjaan, misalnya ahli mesin didominasi laki-laki dan hanya ada sedikit wanita, kaum laki-laki digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.

g. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan. Tidak mampunya perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pegawai.<sup>6</sup>

### 2.1.2.3 Sistem Pemberian Upah

Sebuah sistem terdiri dari sejumlah elemen yang berhubungan satu sama lain yang bersifat *interdependen* atau yang berinteraksi. Sebuah sistem merupakan sesuatu keseluruhan yang terorganisasi, suatu bentuk kombinasi hal-hal tertentu yang membentuk sesuatu keseluruhan yang bersifat kesatuan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid* h. 259-261

<sup>7</sup> Winardi, *Dasar-Dasar Ilmu Management*, Bandung: Penerbit Alumni / 1979 / Bandung, h. 155

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

1. Sistem upah menurut waktu

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

2. Sistem upah menurut satuan hasil

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

3. Sistem upah borongan

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

4. Sistem upah bonus

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

## 5. Sistem Mitra Usaha

Dalam sistem ini pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan perusahaan dan mitra kerja.<sup>8</sup>

### 2.1.2.4 Sistem Pemberian Upah Islami

Upah Islami adalah upah yang sesuai syariat Islam, atau upah yang dilakukan berdasarkan etika-etika Islam, seperti: bentuk pekerjaan yang dilakukan hukumnya harus halal, artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang Islam. Syarat-syarat upah dalam Islam adalah: Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad, manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah dikemudian hari, objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan, upah harus

---

<sup>8</sup> <http://id.m.wikipedia.org/wiki/Gaji>

jelas.<sup>9</sup> (misal: waktu pembayaran, besar upah). Adapun indikator-indikator upah Islami adalah.<sup>10</sup>:

1. Sistem pengupahan.

Adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka

2. Sistem upah menurut produksi.

Adalah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja

3. Sistem upah menurut senioritas.

Adalah upah yang diberikan berdasarkan pada masa kerja atau senioritas

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya

Dalam sistem pemberian upah Islami diharuskan bagi perusahaan/pengusaha melakukannya sesuai dengan

---

<sup>9</sup><http://p3ei.blogdetik.com/2008/07/10/buruh-dalam-islam/>

<sup>10</sup>HabibMasruri, *Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Ummat Sejahtera dikantor Cabang Utama Semarang)*, IAIN Waisongo Semarang, 2011.



syariat Islam. Pada pemberian upah, baik pengusaha maupun pekerja harus adil. Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat melalui negosiasi antara pekerja dan pengusaha, sehingga kepentingan kedua belah pihak dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga pengusaha kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu. Tingkatan upah minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali, untuk melakukan penyesuaian berdasarkan tingkat harga dan biaya hidup.

a. Tingkat upah minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha berada dalam posisi yang sangat lemah. Oleh karena itu untuk melindungi kepentingannya dan pelanggaran hak perlu ditentukan upah minimum yang dapat mencakup kebutuhan pokoknya termasuk pembagian kebutuhan pokok dapat dilihat pada ayat:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٤﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٥﴾

“Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan dari dalamnya dan tidak telanjang dan sesungguhnya kamu

tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya” (At-Thaahaa: 118-119).

b. Tingkat upah tertinggi

Islam memang tidak memberikan upah berada dibawah tingkat upah minimum, tetapi Islam juga tidak mengijinkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu diatas sumbangsuhnya dalam produksi. Gambaran mengenai bayaran tertinggi dapat dilihat pada ayat:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“Dan bahwasanya seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang diusahakan.” (An Najm:39).

c. Tingkat upah riil

Islam menyediakan usaha pengamanan untuk melindungi hak majikan dan pekerja. Jatuhnya upah dibawah tingkat upah atau naiknya upah diatas batas upah tertinggi seharusnya tidak terjadi. Upah akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum persediaan dan permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh standar hidup pekerja dan keefektifan organisasi pekerja dan sikap serta kepercayaan pengusaha terhadap balasan Allah.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, h. 166

Survei upah juga sangat diperlukan untuk menetapkan tingkat upah yang akan diberikan kepada pekerja. Survei upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan yang sejenis. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. Survei dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat gaji yang berlaku, membuat kuesioner secara formal, dan lain-lain.<sup>12</sup>

Dalam pemberian upah Islami, pengusaha juga harus membayarnya dengan tepat waktu. Namun adakalanya pengusaha menunda kewajiban ini karena kesulitan keuangan yang tidak dapat ia sediakan pada saat harus dibayarkan. Ini merupakan kesalahan dari pihak pengusaha karena gagal membuat perencanaan keuangan yang tepat. Padahal dalam hadits menyatakan:

*“ Berikanlah kepada karyawanmu upahnya sebelum kering keringatnya ” (HR. Ibnu Majah).*

---

<sup>12</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Pengadaan, ...*, h. 256

Ada tiga golongan orang yang kelak pada hari kiamat akan menjadi musuh Allah, yaitu:

1. Seseorang yang berjanji beriman kepada Allah, kemudian dia ingkar.
2. Seseorang yang menjual orang merdeka lalu menikmati lalu menikmati uang hasil penjualan itu.
3. Seseorang yang mempekerjakan karyawan dan upahnya tidak dibayar. (HR. Ibnu Majah).<sup>13</sup>

Allah menegaskan tentang imbalan dalam AL-quran sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu kerjaan”. (At- Taubah :105)

Dalam ayat lain disebutkan juga:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً  
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan”. (An- Nahl : 97).

<sup>13</sup>Buchari Alma, *Ajaran Islam dalam Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 1994, h. 125

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

”Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan baik”. (Al-Kahfi : 30).

Berdasarkan tiga ayat tersebut, maka imbalan dalam konsep Islam adalah menekankan dalam dua aspek yaitu dunia dan akhirat. dalam surat An- Nahl ayat: 97 dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah atau balasan dari Allah. ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Penegasan dari ayat ini ada dua hal yaitu balasan dari Allah yang langsung diterima di dunia yaitu kehidupan yang baik atau rezeki yang halal sedangkan di akhirat adalah dalam bentuk pahala. Sementara itu, surat Al-Kahfi :30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah akan mengganjar dengan adil. Allah tidak berlaku dzalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>[http://www.kaffah.biz/artikel/entrepreneur/konsep\\_upah\\_dalam\\_kacamata\\_islam\\_part\\_1](http://www.kaffah.biz/artikel/entrepreneur/konsep_upah_dalam_kacamata_islam_part_1)

### 2.1.3 Produktivitas Pekerja

#### 2.1.3.1 Produktivitas Pekerja

Produktivitas merupakan salah satu faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing pada industri.<sup>15</sup> Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif.<sup>16</sup> Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut: Produktivitas adalah suatu sikap mental; menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Sikap mental menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajuan-kemajuan disegala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam tetap ditempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan-kemajuan.<sup>17</sup>

Didalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan). Pada umumnya, nisbah ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil

---

<sup>15</sup>Zulkifli Lubis dan Sandy Tri Putranto, *Penentuan Harga Satuan Pekerjaan Ditinjau dari Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi pada Setiap Jenjang Keahlian di Lapangan*, Jurnal Teknik: Fakultas Teknik Universitas Islam Lamongan, Volume 2 No. 1 Tahun 2010

<sup>16</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, h. 267

<sup>17</sup> Justine T. Sirait, *Memahami...*, h. 184

bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa kategori barang/jasa (seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku).<sup>18</sup>

Sedangkan produktivitas pekerja adalah tingkat kemampuan pekerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas pekerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang pekerja. Produktivitas perusahaan diukur berdasarkan pendekatan nilai tambah, perbandingan antar nilai tambah dengan sumber yang terpakai (resource used) menunjukkan tingkat produktivitas.<sup>19</sup> Adapun indikator-indikator produktivitas pekerja adalah:

#### 1. Prestasi kerja

Adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Dapat dilihat dengan indikator :

- Kecakapan adalah kemampuan, kesanggupan dan keterampilan yang diperlukan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya.

---

<sup>18</sup>Bambang Kussriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT Gramedia, 1986, h. 1

<sup>19</sup><http://sinta.ukdw.ac.id/sinta/resources/sintasrv/getintro/11003354/59ee97fdd62b595ea103cb6da461e64f/intro.pdf>

- Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan / keterampilan tentang metode suatu pekerjaan

## 2. Kualitas kerja

Adalah mutu yang dihasilkan didasarkan padastandar yang ditetapkan. Dapat dilihat dengan indikator:

- Keterampilan kerja adalah kemampuan (kecakapan) danpenguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugasnya.
- Keberhasilan kerja merupakan kepuasan pemberian tugas(atasan) dengan hasil kerja sebagai bukti pegawai dapat melaksanakan instruksi dengan tepat.

## 3. Kuantitas kerja

Adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

## 4. Disiplin kerja

Adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan menghargai waktu dan biaya.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Habib Masruri, *Pengaruh ...*, dipublikasikan, h.37

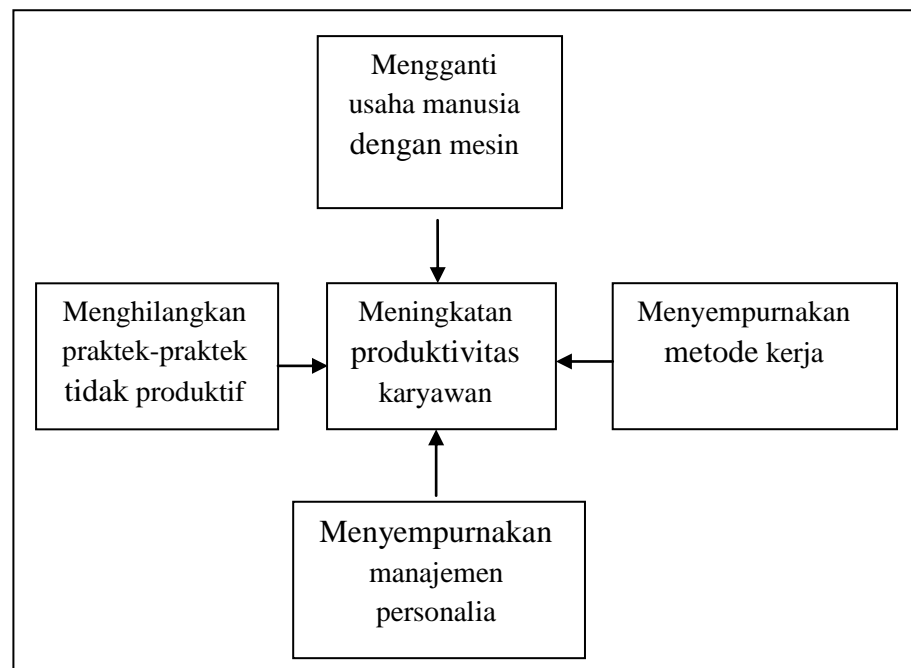


### 2.1.3.2 Metode Peningkatan Produktivitas

Dalam membicarakan tentang lingkup produktivitas ini tidak terlepas dengan program-program produktivitas. Dalam hal ini memiliki keterkaitan dengan struktur organisasi, proses-proses organisasi dan prosedur-prosedur pelaksanaan.<sup>21</sup> Didalam setiap bidang pekerjaan, tercakup keberagaman teknik-teknik yang lebih spesifik. Penyempurnaan metode kerja, misalnya: akan memerlukan teknik telaah gerak dan waktu, penentuan metode kerja yang lebih baik, perancangan tempat kerja yang lebih efektif atau penciptaan prosedur baru.

Gambar 2.1.

Metode meningkatkan produktivitas karyawan:



<sup>21</sup>Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 201

Dari gambar diatas menunjukkan metode-metode untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penggantian usaha manusia dengan mesin bisa berarti penambahan alat baru agar karyawan dapat bekerja lebih efektif, atau berarti penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin semata-mata. Tetapi, diantara bidang-bidang pekerjaan ini dapat tercipta hubungan yang erat sekali. Penggunaan alat yang lebih baik, misalnya, dapat menuntut pengembangan metode kerja yang lebih baik, peniadaan kebiasaan kerja yang tidak produktif lagi dan dalam manajemen personalia menuntut kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan baru.<sup>22</sup>

#### 2.1.3.3 Faktor Penentu Produktivitas

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu perusahaan, antara lain:

a. *Knowledge*

Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

---

<sup>22</sup> Kussriyanto, *Meningkatkan...*, h. 8

b. *Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

c. *Abilities*

*Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

d. *Attitude dan behaviors*

Sangat erat hubungannya antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksudkan di atas, apabila kebiasaan-kebiasaan karyawan adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

Misalnya seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggungjawab akan menepati aturan dan kesepakatan.<sup>23</sup>

Jika kita berbicara tentang produktivitas tenaga kerja secara spesifik yang dimaksudkan ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Sedangkan peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu, karena peran serta tenaga kerja selalu berubah pula oleh pengaruh berbagai faktor. Diantara faktor-faktor yang besar pengaruhnya dapat disebutkan: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perijinan, teknologi, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain.

---

<sup>23</sup>Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen...*, h. 200

#### 2.1.3.4 Bentuk Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi empat bentuk:

1. Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Pengurangan sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
3. Penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
4. Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang jauh lebih besar lagi.

#### 2.1.4 Penelitian terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil penelitian
1	Habib Masruri (IAIN Walisongo Semarang, 2011)	“Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Ummat Sejahtera dikantor Cabang Utama Semarang)”	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BMT Ummat Sejahteradikantor

No.	Penulis	Judul	Hasil penelitian
			cabang utama Semarang
2	Ardika Sulaeman (STIE Miftahul Huda Subang, 2014)	“Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik parsial maupun simultan
3	Rendi Akhmad Andrianto (Universitas Brawijaya Malang, 2014)	“Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Selain itu variabel independen yang

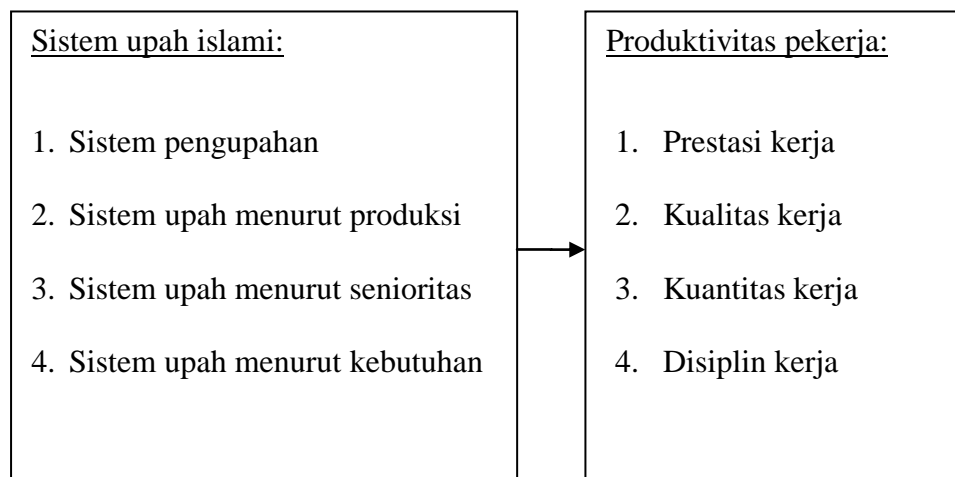
No.	Penulis	Judul	Hasil penelitian
		Sepatu UD. Perkasa Surabaya)”	berpengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel upah. Variabel independennya yaitu usia, masa kerja, beban tanggungan dan upah
4	Yanti Simarmata (Universitas Sumatra utara medan, 2013)	“Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan”	Hasilnya menyatakan bahwa upah lembur, bonus dan pengambilan cuti secara parsial dan simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### 2.1.5 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.2

Kerangka pemikiran



### 2.1.6 hipotesis

Hipotesis ialah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Untuk menguji kebenaran sebuah hipotesis digunakan pengujian yang disebut pengujian hipotesis atau pengujian hipotesis (*testing hypothesis*). Pengujian hipotesis akan membawa kepada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis.<sup>24</sup>

<sup>24</sup>Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006, h. 119



Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu: Variabel sistem pemberian upah Islami diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja pada sentra industri tas Kendal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data**

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

##### 1.1.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari objeknya. Dalam hal ini, objeknya yaitu para pengusaha sentra industri tas Kendal (SINTAK) dan para pekerja industri tas Kendal (SINTAK).

##### 1.1.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur, majalah, koran, dan lain-lain yang mendukung penelitian ini.

#### **1.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### 1.2.1 Populasi

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Populasi harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan.<sup>1</sup> populasi dalam

---

<sup>1</sup>Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008, h. 161

penelitian ini berjumlah 74 pekerja dari 11 pengusaha yang tergabung dalam Sentra Industri Tas Kendal.

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian.<sup>2</sup>

### 1.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>3</sup> Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel random (sampel acak) yaitu setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel dapat ditoleransi (10%)

maka, hasil dari rumus Slovin diatas :

$$n = \frac{74}{1+74(0,1)^2}$$

n = 42, 53 orang (dibulatkan menjadi 43 orang)

---

<sup>2</sup>Suharyadi dan Purwanto, *Statistika: Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern, Edisi 2 Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, h. 7

<sup>3</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta, edisi IV, 1998, h. 117

### 1.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1.3.1 Pengamatan/observasi

Pengamatan/observasi adalah teknik pengamatan menurut adanya pengamatan dari seorang peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan instrumen yang berupa pedoman penelitian dalam lembar pengamatan atau lainnya.<sup>4</sup> Pengamatan/observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, dengan cara mengamati pada industri tas Kendal (SINTAK) yaitu di desa Truko Kendal.

#### 1.3.2 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.<sup>5</sup>Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi responden secara langsung, baik di tempat kerja maupun dirumah masing-masing pekerja.

Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya

---

<sup>4</sup>Muhamad, *Metodologo...*, h. 150

<sup>5</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Albeta, 2003, h. 162

menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Tabel 3.1  
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

### 1.3.3 Wawancara

Ada dua cara dalam wawancara, yaitu wawancara langsung dan wawancara tidak langsung:

#### a. Wawancara langsung

Cara ini dilakukan melalui wawancara langsung dengan objek penelitian atau responden baik dengan tatap muka, melalui telepon.

#### b. Wawancara tidak langsung

Cara ini dilakukan dengan menggunakan pihak ketiga atau informan. Pihak informan yang menanyakan pada responden berdasarkan panduan pertanyaan dari bahan penelitian. Cara ini

dilakukan apabila ada kecenderungan ketertutupan dari pihak responden atau untuk menghindari jawaban yang tidak jujur.<sup>6</sup>

#### 1.3.4 Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan penelitian. Teknik dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpun dokumen, memilih-milih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, mencatat dan menerangkan, menafsirkan dan menghubungkan dengan fenomena lain.<sup>7</sup>

### 1.4 Variabel Penelitiandan Pengukuran

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

#### 1.4.1 Variabel dependen

Produktivitas pekerja yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.<sup>8</sup>

Pengukurannya melalui indikator-indikator peningkatan produktivitas pekerja, yaitu: prestasi kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja dan disiplin kerja.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup>Suharyadi dan Purwanto, *Statistika: untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2 Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat, 2008, h. 15

<sup>7</sup>Muhamad, *Metodologi...*, h. 152

<sup>8</sup>Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen...*, h. 201

<sup>9</sup>Habib Masruri, *Pengaruh ...*, dipublikasikan, h.37

Tabel 3.2  
Indikator Peningkatan Produktivitas Pekerja

No.	Indikator variabel dependen	Uraian
1	Prestasi kerja	<p>Adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Dapat dilihat dengan indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecakapan adalah kemampuan, kesanggupan dan keterampilan yang diperlukan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya.</li> <li>2. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan / keterampilan tentang metode suatu pekerjaan</li> </ol>
2	kualitas kerja	<p>Adalah mutu yang dihasilkan didasarkan pada standar yang ditetapkan. Dapat dilihat dengan indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan kerja adalah kemampuan (kecakapan) dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugasnya.</li> <li>2. Keberhasilan kerja merupakan kepuasan pemberian tugas (atasan) dengan hasil kerja sebagai bukti pegawai dapat melaksanakan instruksi dengan tepat.</li> </ol>

No.	Indikator variabel dependen	Uraian
3	Kuantitas kerja	Adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
4	disiplin kerja	Adalah sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan menghargai waktu dan biaya.

#### 1.4.2 Variabel independen

Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.<sup>10</sup> Sedangkan upah Islami yaitu upah sesuai dengan syariat Islam. Pengukurannya: sistem pengupahan, sistem upah menurut produksi dan sistem upah menurut kebutuhan.

---

<sup>10</sup>MarihotTua Efendi Hariandja, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002, h. 245



Tabel 3.3  
Indikator Sistem Pemberian Upah Islami

No.	Indikator variabel independen	Uraian
1	Sistem pengupahan	Adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka
2	Sistem upah menurut produksi	Adalah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja
3	Sistem upah menurut senioritas	Adalah upah yang diberikan berdasarkan pada masa kerja atau senioritas
4	Sistem upah menurut kebutuhan	Adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

## 1.5 Teknik Analisa Data

### 1.5.1 Uji instrumen

#### 1.5.1.1 Validitas

Satu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya skala nominal yang bersifat non parametrik digunakan untuk mengukur variabel nominal bukan untuk mengukur variabel interval yang bersifat parametrik.<sup>11</sup>

#### 1.5.1.2 Reliabilitas

Reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten). Reliabilitas disebut juga keterandalan, keajegan, *consistency*, *stability* atau *dependability*.<sup>12</sup>

### 1.5.2 Uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Karena yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

### 1.5.3 Uji hipotesis

#### 1.5.3.1 Analisis regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan

---

<sup>11</sup>Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006, h. 100

<sup>12</sup>Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar...*, h.. 287

antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya.<sup>13</sup> Jadi untuk menganalisis penelitian ini menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Peningkatan Produktivitas tenaga kerja

X = Pemberian Upah Islami

a = Konstanta

b = Koefisien regresi linier

#### 1.5.3.2 Hasil uji signifikasi (uji statistik t)

Untuk signifikasi parsial atau individual digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Nyata atau tidaknya pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya juga tergantung pada hubungan variabel tersebut dan kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. Untuk melakukan uji t ada beberapa langkah yang diperlukan:

1. Menentukan hipotesis pada uji signifikasi parsial adalah sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = 0$$

$$H_0 : B_1 \neq 0$$

---

<sup>13</sup>Suharyadi dan Purwanto, *Statistika...*, h. 168

2. Menentukan daerah kritis, yang ditentukan oleh nilai t-tabel
3. Menentukan nilai t-hitung untuk koefisien b1 dapat dirumuskan sebagai berikut:
$$t\text{-hitung} = \frac{b-B}{Sb}$$
4. Menentukan daerah keputusan, daerah keputusan untuk menerima  $H_0$  atau menolak  $H_0$ .
- 5 Menentukan keputusan, apakah variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

#### 3.5.3.2 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Gambaran Umum Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK)**

Di desa Truko kecamatan Kangkung kabupaten Kendal terdapat sentra industri kecil kerajinan tas yang tergabung dalam Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK). Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) berada dijalur pantura tepatnya di desa Truko kecamatan Kangkung kabupaten Kendal provinsi Jawa Tengah. Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) berdiri pada tanggal 15 mei 2005 dan sampai saat ini telah beranggotakan 11 pengrajin tas. Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) merupakan binaan dari dinas perindustrian kabupaten Kendal dan dinas koperasi dan UMKM kabupaten Kendal.

Usaha menjadikan desa Truko sebagai sentra industri tas dimulai ketika bangsa indonesia mengalami krisis multidimensi 1997, sejumlah pemuda warga dukuh Krajan desa Truko kecamatan Kangkung kabupaten Kendal bedol desa merantau ke Jakarta. Di ibu kota, mereka menjadi tenaga pemasaran beberapa pabrik. Tanpa mereka rencanakan, semuanya adalah pabrik tas. Ketika mereka memutuskan kembali ke desa, berbekal ilmu, keberanian, kegigihan, pengalaman dan kejelian melihat peluang mereka mendirikan home industri kerajinan tas.

Industri tas ini telah mampu menyerap tenaga kerja  $\pm$  70 pekerja, baik dari dalam kota maupun luar kota. Dalam rangka pengembangan usaha dan untuk menunjukkan eksistensi SINTAK dalam industri dan perdagangan, SINTAK telah mendirikan showroom tas dan kantor sekretariat SINTAK yang berada di jalan lapangan desa Truko kecamatan Kangkung kabupaten Kendal.<sup>1</sup>

#### 1.1.2 Struktur Kepengurusan Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK)

Struktur kepengurusan sentra industri tas Kendal (SINTAK) :

No	Nama	Nama Perusahaan	Jabatan	$\Sigma$ Pekerja
1	H. Nur Kholis	Syufy Collection	Ketua	5
2	N A Syarifudin	Manggala Pratama Mandiri	Sekretaris 1	5
3	Subkhan	Alam Mandiri	Sekretaris 2	4
4	H. Muslikhan	Ardy Arya	Bendahara 1	30
5	H. Tony Ja'far	ST Collection	Bendahara 2	9
6	H. Rozikin	Kilap Collection	Anggota	3
7	Bintoro	Karya Bag Collection	Anggota	5
8	Ghozali	Dhanti Collection	Anggota	3
9	Priyatin	Lebo	Anggota	3
10	Durrochman	-	Anggota	5
11	M. Arifin	-	Anggota	2
			Jumlah	74

## 1.2 Data Responden

Data responden dalam penelitian ini meliputi: Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pengelompokan Responden

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Bapak NA. Syarifudin (wakil ketua Sentra Industri Tas Kendal)

Berdasarkan alamat pekerja, Pengelompokan Responden Berdasarkan kepercayaan pekerja, Pengelompokan Responden usia pekerja.

#### 1.2.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1  
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	jumlah	Persentase
Laki-laki	32	74,42%
Perempuan	11	25,58%
Jumlah	43	100,00%

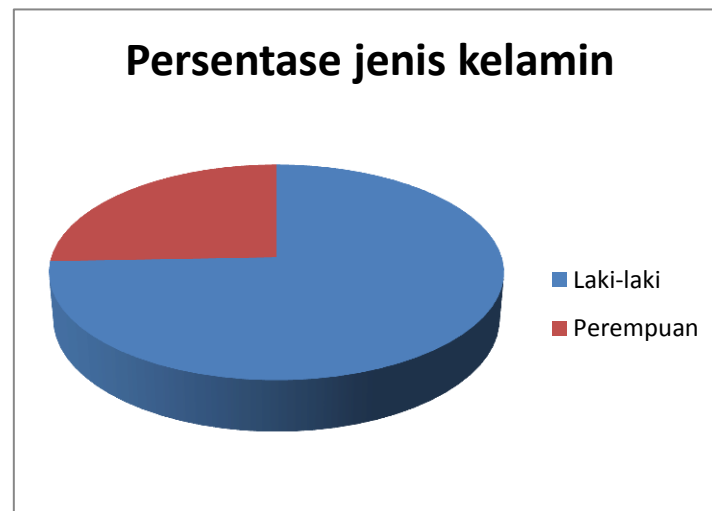
Sumber : Data yang diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 32 orang (74,42%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 11 orang (25,58%). Jadi pekerja yang dominan di sentra industri tas Kendal (SINTAK) adalah laki-laki.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:

Gambar 4.1

## Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data yang diolah 2015

## 1.2.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Alamat Pekerja

Pengelompokan responden berdasarkan alamat pekerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2

## Pengelompokan Responden Berdasarkan Alamat Pekerja

Alamat	Jumlah	Persentase
Kendal	24	55,81%
Boyolali	9	20,93%
Pemalang	8	18,60%
Grobogan	1	2,33%
Sragen	1	2,33%
Jumlah		100,00%

Sumber : Data yang diolah 2015



Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa alamat pekerja yang berada di daerah Kendal sebanyak 24 pekerja atau 55,81%, alamat pekerja yang berada di Boyolali sebanyak 9 pekerja atau 20,93%, alamat pekerja yang berada di Pemalang sebanyak 8 pekerja atau 18,60%, alamat pekerja yang berada di Grobogan dan di Sragen masing-masing berjumlah 1 pekerja atau 2,33%.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 4.2, dibawah ini:

Gambar 4.2

Pengelompokan Responden Berdasarkan Alamat Pekerja



Sumber : Data yang diolah 2015

### 1.2.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Kepercayaan

Pengelompokan responden berdasarkan kepercayaan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3

## Pengelompokan Responden Berdasarkan Kepercayaan

Kepercayaan	Jumlah	Persentase
Islam	43	100,00%
Jumlah		100,00%

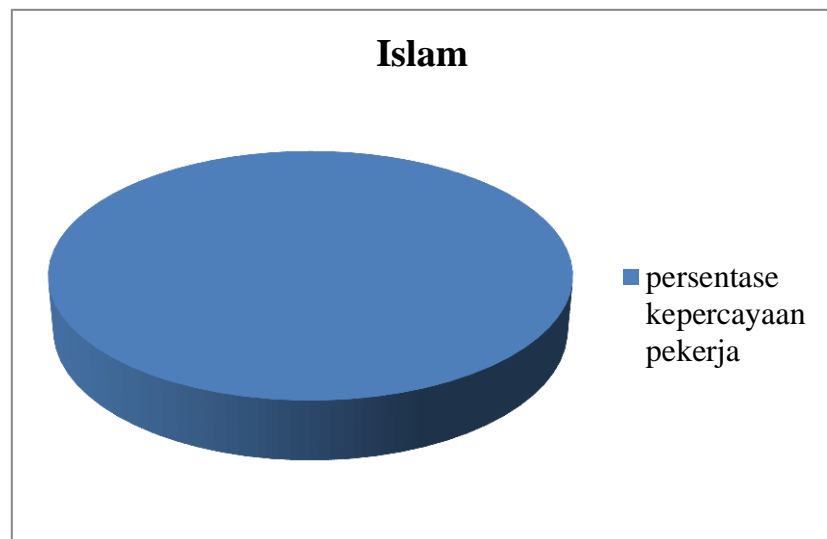
Sumber : Data yang diolah 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 43 responden semuanya beragama Islam atau tingkat kepercayaan yang beragama Islam 100%.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:

Gambar 4.3

## Pengelompokan Responden Berdasarkan Kepercayaan



Sumber : Data primer yang diolah 2015

#### 1.2.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 - 20 tahun	7	16,28%
21 – 30 tahun	24	55,81%
31 – 40 tahun	5	11,63%
>40 tahun	7	16,28%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui secara jelas bahwa pekerja di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) terbagi menjadi empat kelompok. Yang berusia 17 – 20 tahun sebanyak 7 pekerja atau 16,28%, yang berusia 21 – 30 tahun yang paling banyak karenamempunyai persentase sebesar 55,81% atau sebanyak 24 pekerja, sedangkan pekerja yang paling sedikit berusia 31 - 40 tahun dengan persentase sebesar 11,63% atau sebanyak 5 pekerja dan > 40 tahun memiliki persentase sebesar 16,28% atau sebanyak 7 pekerja.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini:

Gambar 4.4

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data primer yang diolah 2015

### 1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1.3.1 Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*).<sup>2</sup> Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan dari kuesioner yang disebar. Untuk mengetahui pertanyaan valid atau tidak menggunakan:

$$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$$

Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, maka pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid, dan apabila  $r$  hitung lebih kecil

<sup>2</sup>Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, h. 46

dibandingkan r tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini ada 43 responden yang terdiri dari pekerja Sentra industri tas Kendal (SINTAK), karena ada 43 responden maka cara memperoleh r tabel dengan cara  $df = N-2$ , jadi  $df = 43-2 = 41$ . Dan memperoleh r tabel sebesar 0,3008.

Tabel 4.5  
Validitas Variabel Sistem Pemberian Upah Islami dan  
Peningkatan Produktivitas Pekerja

Variabel	No soal	Validitas		keterangan
		r hitung	r tabel	
X	1	0,801	0,3008	Valid
	2	0,849	0,3008	Valid
	3	0,442	0,3008	Valid
	4	0,777	0,3008	Valid
	5	0,786	0,3008	Valid
	6	0,886	0,3008	Valid
	7	0,939	0,3008	Valid
Y	1	0,701	0,3008	Valid
	2	0,612	0,3008	Valid
	3	0,651	0,3008	Valid
	4	0,556	0,3008	Valid
	5	0,617	0,3008	Valid
	6	0,663	0,3008	Valid
	7	0,762	0,3008	Valid
	8	0,781	0,3008	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 2015

Dari tabel diatas validitas dari pertanyaan dalam kuesioner yang disebar sudah valid karena r hitung > r tabel, dengan r tabel 0,3008.

Pada variabel X soal nomor 1 menunjukkan ( $0,801 > 0,3008$ ), soal nomor 2 menunjukkan ( $0,849 > 0,3008$ ), soal nomor 3 menunjukkan ( $0,442 > 0,3008$ ), soal nomor 4 menunjukkan ( $0,777 > 0,3008$ ), soal nomor 5 menunjukkan ( $0,786 > 0,3008$ ), soal nomor 6 menunjukkan ( $0,886 > 0,3008$ ), soal nomor 7 menunjukkan ( $0,939 > 0,3008$ ). Dan semua variabel X (independen) dinyatakan valid.

Selain variabel independen, variabel dependen juga dinyatakan valid karena dari pertanyaan nomor 1 – 8 memiliki  $r$  hitung  $> r$  tabel, yaitu: soal nomor 1 menunjukkan ( $0,701 > 0,3008$ ), soal nomor 2 menunjukkan ( $0,612 > 0,3008$ ), soal nomor 3 menunjukkan ( $0,651 > 0,3008$ ), soal nomor 4 menunjukkan ( $0,556 > 0,3008$ ), soal nomor 5 menunjukkan ( $0,617 > 0,3008$ ), soal nomor 6 menunjukkan ( $0,663 > 0,3008$ ), soal nomor 7 menunjukkan ( $0,762 > 0,3008$ ) dan soal nomor 8 menunjukkan ( $0,781 > 0,3008$ ).

### 1.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.<sup>3</sup>Dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Dimana koefisien reliabilitas  $> 0,6$ .

---

<sup>3</sup>*ibid*, h.55

Tabel 4. 6  
Reliabilitas Variabel Sistem Pemberian Upah Islami dan  
Peningkatan Produktivitas Pekerja

Variabel	<i>Alpha Conbrach's</i>	N of item	Keterangan
X	0,791	8	Reliabel
Y	0,761	9	Reliabel

Sumber : Data yang diolah SPSS 2015

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X (Sistem Pemberian Upah Islami) reliabel karena *Alpha Conbrach's* sebesar  $0,791 > 0,6$ . Koefisien reliabilitas Y (Peningkatan Produktivitas Pekerja) sebesar  $0,761 > 0,6$ , hal ini juga menunjukkan bahwa variabel Y dinyatakan reliabel.

#### 1.4 Uji Normalitas

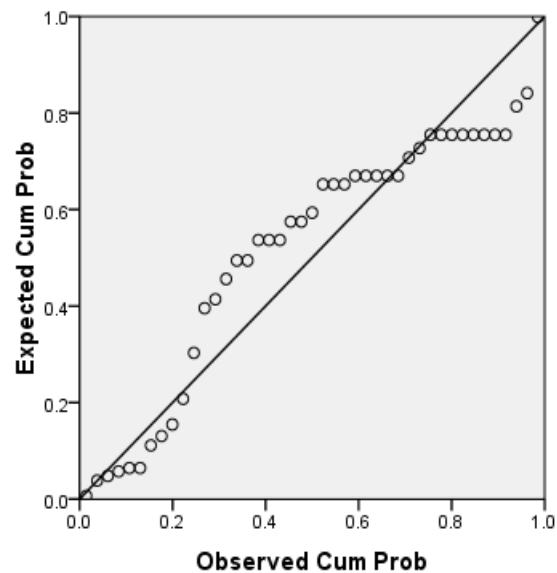
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresivariabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data mengikuti dan menyebar di garis diagonal, maka diasumsikan normalitas.

Gambar4.5

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: peningkatan produktivitas pekerja



Sumber : Data yang diolah SPSS 2015

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini normalitas.

## 1.5 Uji Hipotesis

### 1.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas pekerja.



Tabel 4.7  
Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.834	2.792		8.178	.000
pemberian upah Islami	.447	.087	.624	5.119	.000

Sumber : Data yang diolah SPSS 2015

Dari tabel diatas menyatakan bahwa koefisien variabel pemberian upah Islami sebesar 0,447 dengan konstanta 22,834, sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 22,834 + 0,447 (X)$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. konstanta sebesar 22,834 menyatakan bahwa jika sistem pemberian upah Islami nol atau sistem pemberian upah Islami tidak ada, maka peningkatan produktivitas tetap meningkat sebesar 22,834%.
2. koefisien regresi 0,447 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin dalam sistem pemberian upah Islami akan meningkatkan peningkatan produktivitas pekerja sebesar 0,447%

#### 1.5.2 Uji signifikasi (uji t)

Uji signifikasi (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.8

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.834	2.792		8.178	.000
pemberian upah Islami	.447	.087	.624	5.119	.000

Sumber : Data yang diolah SPSS 2015

Dari tabel diatas menyatakan bahwa hasil uji t hitung sebesar 5,119 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Jadi sistem pemberian upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pekerja.

### 1.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen (terikat).<sup>4</sup> Dari hasil perhitungan diperoleh hasil koefisien sebagai berikut:

---

<sup>4</sup>*ibid*, h. 252

Tabel 4.9  
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.375	2.20572

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2015

Dari tabel diatas dapat dijelaskan:

Angka R sebesar 0,624 menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel sistem pemberian upah Islami dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah baik, karena lebih dari 0,5.

Angka R Square sebesar 0,390 artinya sistem pemberian upah Islami mempengaruhi peningkatan produktivitas pekerja sebesar 39% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain ( $100\% - 39\% = 61\%$ ).

## 1.6 Pembahasan

Dalam pembahasan ini, ada kaitannya dengan rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas pekerja studi kasus pada Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang berada dikuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel., dengan hasil  $r$  tabel sebesar 0,3008. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua koefisien reliabilitas  $>$  0,6, hal ini menyatakan bahwa pertanyaan dalam kuesioner reliabel.

Dari persamaan regresi yang didapat yaitu:  $Y = 22,834 + 0,447 (X)$ , dengan hasil konstanta sebesar 22,834 yang menyatakan bahwa jika sistem

pemberian upah Islami nol maka peningkatan produktivitas pekerja tetap meningkat sebesar 22,834%. Dan koefisien regresi 0,447 dapat menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 poin dalam sistem pemberian upah Islami akan meningkatkan peningkatan produktivitas pekerja sebesar 0,447%.

Dari hasil uji t hitung sebesar 5,119 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>1</sub>. Jadi pemberian upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pekerja.

Dalam mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independent (sistem pemberian upah Islami) terhadap variabel dependent (peningkatan produktivitas pekerja), maka perlu melihat koefisien determinasi. Angka R Square yang telah didapat sebesar 0,390 artinya pemberian upah Islami mempengaruhi peningkatan produktivitas pekerja sebesar 39% sedangkan sisanya (100% - 39% = 61%) dipengaruhi oleh faktor lain.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:  $Y = 22,834 + 0,447 (X)$ , berarti sistem pemberian upah Islami berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pekerja di sentra industri tas Kendal. Apabila sistem pemberian upah Islami tidak ada atau nol, maka peningkatan produktivitas pekerja meningkat sebesar 22,843%. Dan bila ada penambahan 1 poin dalam sistem pemberian upah Islami, maka peningkatan produktivitas pekerja pada Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) akan naik sebesar 0,447%.

Dari hasil uji t hitung sebesar 5,119 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menyatakan bahwa sistem pemberian upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pekerja di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK), karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ ).

Dari hasil R Square sebesar 0,390, menyatakan bahwa sistem pemberian upah Islami hanya bisa mempengaruhi peningkatan produktivitas pekerja sebesar 39%, sedangkan 61%nya dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya: motivasi kerja, jenjang karir dan sarana prasarana.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Meskipun sudah dilakukan penelitian semaksimal mungkin, namun penelitian ini masih ada keterbatasan, diantaranya:

1. Obyek penelitian hanya meneliti pada satu paguyuban saja, yaitu sentra industri tas Kendal, padahal tidak semua pengusaha tas diKendal mengikuti paguyuban tersebut.
2. Responden tidak secara menyeluruh karena peneliti menggunakan sampel random.
3. Variabel penelitian masih kurang sehingga penelitian kurang luas.

## **5.3 Saran**

Dari penelitian ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pengusaha sentra industri tas Kendal, harus selalu memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan, agar karyawan termotivasi dalam peningkatan produktivitasnya.
2. Bagi penelitian berikutnya, agar bisa mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. *Ajaran Islam Dalam Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 1994
- Amstrong, Michael dan Helen Murlis. *Sistem Penggajian*, Jakarta: Percetakan Pertja, 1983.
- Andrianto, Rendi Akhmad. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD. Perkasa Surabaya)*, Universitas Brawijaya Malang, 2014.
- Arifin, Johan. *Etika Bisnis Islam*, Semarang: Walisongo Press, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta, edisi IV ,1998
- Chapra, Umer. *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000..
- Faurani, Muhamad R. Lukma. *Visi Al-Quran Tetang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Slemba Diniyah, 2002.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Pengadaan, Pengembangan Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT. Grasindo, 2007.
- Kismono, Gugup. *Bisnis Pengantar Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012.
- Kussriyanto, Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta : PT Gramedia, 1986.
- Lubis , Zulkifli dan Sandy Tri Putranto. *Penentuan Harga Satuan Pekerjaan Ditinjau dari Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi pada Setiap Jenjang Keahlian di Lapangan*, Jurnal Teknik: Fakultas Teknik Universitas Islam Lamongan, Volume 2 No. 1 Tahun 2010.
- Masruri, Habib. *Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Ummat Sejahtera dikantor Cabang Utama Semarang)*,IAIN Waisongo Semarang, 2011.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Simarmata, Yanti. Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan, Universitas Sumatra utara medan, 2013.
- Sirait, Justine T., *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006,
- Siregar, Sofyan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013
- Sucipto, Agus. *Studi Kelayakan Bisnis*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Albeta, 2003.
- Suharyadi dan Purwanto, *Statistika: untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2 Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Suharyadi dan Purwanto, *Statistika: Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern, Edisi 2 Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sulaeman, Ardika. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, STIE Miftahul Huda Subang, 2014.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sulistiyawan, Abriyani. *Analisis Kerja Lembur dan Produktivitas Tukang Batu pada Proyek Konstruksi*, Semarang: Politeknik Negeri Semarang.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. *Pengantar Statistika Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Winardi, *Dasar-Dasar Ilmu Management*, Bandung : Penerbit Alumni/1979/ Bandung, 1979.

<http://id.m.wikipedia.org/wiki/Gaji>



<http://sinta.ukdw.ac.id/sinta/resources/sintasrv/getintro/11003354/59ee97fdd62b595ea103cb6da461e64f/intro.pdf>

<http://p3ei.blogdetik.com/2008/07/10/buruh-dalam-islam/>

[http://www.kaffah.biz/artikel/entrepreneur/konsep\\_upah\\_dalam\\_kacamata\\_islam\\_part\\_1](http://www.kaffah.biz/artikel/entrepreneur/konsep_upah_dalam_kacamata_islam_part_1).

**LAMPIRAN**

## Lampiran 1

### Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur
1	Solikul W	P	B
2	Nikmatul	P	A
3	Put	L	B
4	St Komariyah	P	C
5	A Zamroni	L	C
6	Karminah	P	D
7	Syamsudin	L	B
8	Ramdhani	L	B
9	Nurhadi	L	B
10	Indra	L	B
11	Jumaiyah	P	D
12	Lailatul H	P	A
13	M Nur R	L	A
14	A Rozikin	L	B
15	Jumino	L	C
16	A Syukur	L	A
17	Kurdi	L	B
18	Asro	L	D
19	M Najib	L	B
20	Umi Kosiah	P	B
21	Nur Khasanah	P	D
22	M Muttaqin	L	D
23	Suwarto	L	B
24	Sigit S	L	B
25	Siswanto	L	D
26	Senen	L	C
27	A Ukhlaqul	L	D
28	M Ainurrosid	L	A
29	Andi Eka S	L	B
30	Arif	L	A
31	Nur Hayati	P	C
32	Unik	P	B
33	Zaenuri	L	B
34	Istiqomah	P	D

35	Hasan T	L	B
36	Nur Rohman	L	B
37	Solikul	L	B
38	Imam	L	B
39	Jumari	L	B
40	Sukron	L	B
41	Makrus	L	B
42	Andre	L	A
43	Jarinto	L	B

Keterangan:

Jenis kelamin:

L : Laki-Laki

P : Perempuan

Usia:

A :17-20 Tahun

B :21-30 Tahun

C : 31-40 Tahun

D : > 40 Tahun





**Jawaban Responden Terhadap Masing-masing  
Item Pernyataan Kuesioner pada variabel peningkatan produktivitas  
pekerja**

No	Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Sum Y
1	Solikul W	5	4	4	4	4	5	5	5	36
2	Nikmatul	5	4	4	5	5	5	5	5	38
3	Put	4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	St Komariyah	4	4	5	4	4	4	4	5	34
5	A Zamroni	4	4	3	4	4	5	5	4	33
6	Karminah	5	4	4	5	3	5	5	5	36
7	Syamsudin	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	Ramdhani	5	5	4	5	5	5	5	5	39
9	Nurhadi	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	Indra	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	Jumaiyah	5	4	4	5	3	5	5	5	36
12	Lailatul H	5	4	4	5	3	5	5	5	36
13	M Nur R	4	5	4	5	5	3	5	5	36
14	A Rozikin	5	4	5	5	4	5	5	5	38
15	Jumino	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	A Syukur	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	Kurdi	5	5	4	5	4	4	4	4	35
18	Asro	4	5	5	5	4	5	5	5	38
19	M Najib	5	3	3	5	4	4	5	5	34
20	Umi Kosiah	5	5	5	5	3	5	5	5	38
21	Nur Khasanah	5	4	4	5	4	5	5	5	37
22	M Muttaqin	5	5	4	5	4	5	5	5	38
23	Suwarto	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	Sigit S	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	Siswanto	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	Senen	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	A Ukhlaqul	4	4	3	5	3	5	5	5	34
28	M Ainurrosid	4	4	4	4	3	4	4	4	31
29	Andi Eka S	4	4	3	4	4	4	3	3	29
30	Arif	5	4	4	5	5	5	5	5	38
31	Nur Hayati	5	5	5	5	4	5	5	5	39
32	Unik	5	5	4	5	4	5	5	5	38
33	Zaenuri	5	4	4	5	4	5	5	5	37
34	Istiqomah	5	5	4	4	4	4	5	5	36
35	Hasan T	5	5	5	4	5	5	5	5	39

36	Nur Rohman	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>39</b>
37	Solikul	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>34</b>
38	Imam	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
39	Jumari	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
40	Sukron	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>
41	Makrus	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>
42	Andre	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>38</b>
43	Jarinto	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>38</b>



### Lampiran 3

### Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	total
P1	Pearson Correlation	1	.558**	.413**	.649**	.450**	.724**	.752**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.002	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	.558**	1	.143	.569**	.830**	.609**	.699**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000		.361	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	.413**	.143	1	.325*	.042	.499**	.423**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.006	.361		.034	.790	.001	.005	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	.649**	.569**	.325*	1	.447**	.635**	.702**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034		.003	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	.450**	.830**	.042	.447**	1	.577**	.688**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.790	.003		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P6	Pearson Correlation	.724**	.609**	.499**	.635**	.577**	1	.930**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P7	Pearson Correlation	.752**	.699**	.423**	.702**	.688**	.930**	1	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	.801**	.849**	.442**	.777**	.786**	.886**	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	Total
q1	Pearson Correlation	1	.283	.235	.426**	.270	.568**	.593**	.593**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.066	.129	.004	.080	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
q2	Pearson Correlation	.283	1	.531**	.182	.455**	.166	.219	.219	.612**
	Sig. (2-tailed)	.066		.000	.243	.002	.288	.158	.158	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
q3	Pearson Correlation	.235	.531**	1	.121	.416**	.285	.227	.390	.651**
	Sig. (2-tailed)	.129	.000		.440	.006	.064	.143	.010	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
q4	Pearson Correlation	.426**	.182	.121	1	.088	.382	.521**	.521**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.004	.243	.440		.573	.011	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
q5	Pearson Correlation	.270	.455**	.416**	.088	1	.175	.267	.267	.617**
	Sig. (2-tailed)	.080	.002	.006	.573		.263	.084	.084	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
q6	Pearson Correlation	.568**	.166	.285	.382	.175	1	.639**	.532**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.288	.064	.011	.263		.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
q7	Pearson Correlation	.593**	.219	.227	.521**	.267	.639**	1	.883**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.158	.143	.000	.084	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
q8	Pearson Correlation	.593**	.219	.390	.521**	.267	.532**	.883**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.158	.010	.000	.084	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	.701**	.612**	.651**	.556**	.617**	.663**	.762**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Lampiran 4

### Uji Reliabilitas Untuk variabel sistem pemberian upah islami

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

### Uji reliabel untuk variabel peningkatan produktivitas pekerja

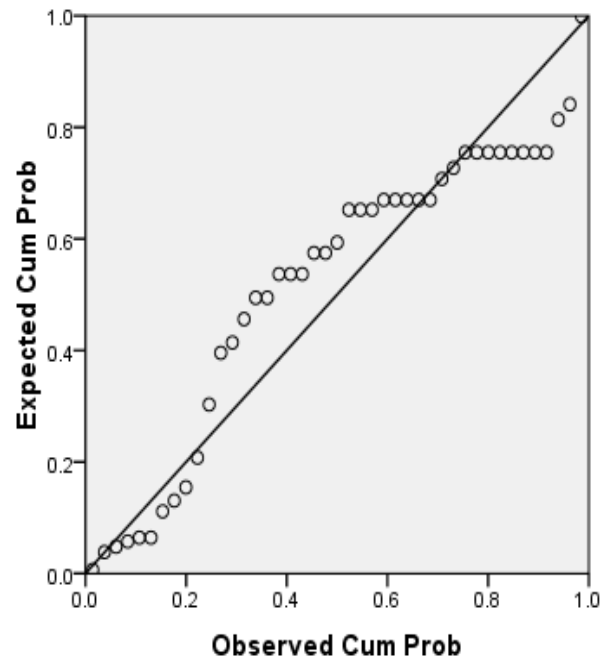
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	9

## Lampiran 5

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: peningkatan produktivitas pekerja



## Lampiran 6

### Uji r square

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.375	2.20572	.390	26.207	1	41	.000	1.592

a. Predictors: (Constant), pemberian upah Islami

b. Dependent Variable: peningkatan produktivitas pekerja

**Lampiran 7**

**Dokumentasi**





## Lampiran 8

Kepada Yth.

**Pekerja Sentra Industri Tas Kendal**  
di Kendal

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka menyelesaikan skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka dalam kesempatan ini, perkenankan saya memperkenalkan diri:

Nama : Nur Khayati

NIM : 112411084

Jurusan : Ekonomi Islam

Pada saat ini sedang mengadakan penelitian skripsi mengenai **“Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Pekerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)”**. Untuk itu dengan segala kerendahan hati memohon kepada Bapak/ibu agar dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Manfaat dari pengisian kuesioner ini tidak hanya membantu diri saya pribadi dalam penyelesaian penelitian, namun juga dapat menjadi masukan untuk pihak yang berkepentingan dan masyarakat umum yang terkait dengan masalah penyerapan tenaga kerja pada sentra industri tas Kendal.

Demikian penjelasan saya, atas segala bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Hormat Saya  
Peneliti,

NurKhayati  
NIM: 112411084



**KUISIONER**  
**PENGARUH SISTEM PEMBERIAN UPAH ISLAMI TERHADAP**  
**PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEKERJA**  
**(STUDI KASUS PADA SENTRA INDUSTRI TAS KENDAL)**

**I. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Alamat :
3. Agama :
4. Jenis Kelamin : a) Laki-laki  
b) Perempuan
5. Usia : a) 17- 20 tahun  
b) 21-30 tahun  
c) 31-40 tahun  
d) > 40 tahun

Tandatangan

Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan penilaian anda!

Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Netral	N
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

## II. Sistem Pemberian Upah Islami (X)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>a. Sistem pengupahan</b>						
1.	Upah yang anda terima sesuai dengan akad					
2.	Upah yang anda terima sesuai dengan UMR					
3.	Upah yang anda terima tepat waktu					
<b>b. Upah menurut produksi</b>						
1.	Upah yang di terima sesuai dengan pekerjaan anda					
<b>c. Upah menurut senioritas</b>						
1.	Upah yang anda terima naik seiring dengan lama bekerjanya anda					
<b>d. Upah menurut kebutuhan</b>						
1.	Upah yang anda terima bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2.	Upah yang anda terima sudah adil dan layak					

### III. Produktivitas Pekerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>a. Prestasi kerja</b>						
1.	Anda melakukan pekerjaan secara optimal					
2.	Anda berpengalaman dalam pekerjaan anda					
<b>b. Kualitas kerja</b>						
1.	Anda sudah puas dengan hasil kerja anda					
2.	Anda sudah menguasai pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan					
<b>c. Kuantitas kerja</b>						
1.	Hasil produksi yang anda kerjakan terkadang melebihi standarisasi perusahaan					
2.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
<b>d. Disiplin kerja</b>						
1.	Anda mematuhi peraturan perusahaan					
2.	Anda disiplin dalam melakukan aktivitas kerja					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA**

## SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini, Saya:

Nama : Nur Khayati  
NIM : 112411084  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakulta : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menerangkan telah melaksanakan wawancara tentang pengaruh system pemberian upah islami terhadap peningkatan produktivitas pekerja (studi kasus pada Sentra Industri Tas Kendal), dengan:

Nama : Bapak N.A. Syarifudin  
Jabatan : Wakil Ketua Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK)

Demikian keterangan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai bukti telah melakukan wawancara.

Kendal, 12 januari 2014

Informan,  
pewawancara,



Bapak N.A. Syarifudin  
Wakil ketua SINTAK



Nur Khayati  
NIM : 112411084

Mengetahui,

Ketua Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK)



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nur Khayati
2. Tempat / Tanggal Lahir : Kendal, 12 Februari 1990
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl. Laut Rt/Rw 1/2 Bandengan Kendal
7. No. Telp : 081901767166

### B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 01 Bandengan Kendal lulus tahun 2002
2. SMPN 01 Kendal lulus tahun 2005
3. SMK NU 01 Kendal lulus tahun 2008
4. UIN Walisongo Semarang Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam angkatan 2011



Semarang, 05 Juni 2015

*Nur Khayati*  
**Nur Khayati**

NIM. 112411084