

**SKRIPSI**

**PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SURYA ABADI PRATAMA  
SEJAHTERA (PAREPARE)**



**OLEH:**

**YULIARTA**

**NIM : 2020203861211048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2024**

**PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SURYA ABADI PRATAMA  
SEJAHTERA (PAREPARE)**



**OLEH**

**YULIARTA  
NIM : 2020203861211048**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
pada program studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2024**

## PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare

Nama Mahasiswa : Yuli Arta

Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861211048

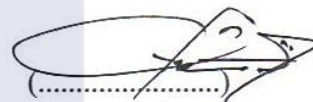
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat penetapan pembimbing skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. B.5748/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023

Disetujui oleh :

Pembimbing Utama : Dr. Musmulyadi, S.HI., M.M.  
NIP : 19910307 201903 1 009



Pembimbing Pendamping : Ira Sahara, S.E., M.Ak.  
NIP : 19901220 201903 2 016



Mengetahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.  
NIP. 1970208 200112 2 002

### PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare

Nama Mahasiswa : Yuliarta

Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861211048

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat penetapan pembimbing skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. B.5748/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023

Tanggal Kelulusan : 16 Juli 2024

Dr. Musmulyadi, S.HI., M.M.	(Ketua)	
Ira Sahara, S.E., M.Ak.	(Sekretaris)	
Dr. Andi Bahri, S. M.E., M.Fil.I.	(Anggota)	
Darwis, S.E., M.Si.	(Anggota)	

Mengetahui :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdali Fau Muhammadun, M.Ag.  
NIP. 19710208 200112 2 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ  
 وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Karena berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gerla Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda Nurhalisah dan Ayahanda Muchlis tercinta dimana dengan pembinaan dan berkat doa yang tulus, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Musmulyadi, M.M. dan Ibu Ira Sahara, S.E., M. Ak. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola Pendidikan IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Ibu Dr. Nurfadhilah, M.M sebagai ketua program studi Manajemen Keuangan Syariah serta ibu yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
4. Bapak Darwis, S.E., M.Si. sebagai Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama melaksanakan studi di IAIN Parepare.
5. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Keuangan Syariah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama melaksanakan studi di IAIN Parepare.
6. Seluruh kepala unit yang berada di lingkungan IAIN Parepare beserta Staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama melaksanakan studi di IAIN Parepare.
7. Seluruh staf dan karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera(Parepare)
8. Saudara-saudari saya Juhri Gagari dan Sriwahyuni yang telah memberikan saya motivasi dan semangat untuk meneruskan kuliah saya hingga saya berada di titik ini.
9. Terimakasih kepada sahabat perjuangan saya Risma Kadir, Nurmayana, Wulandari Kirana, Amalia Lukman, dan Ratna Widyawati Umsini yang telah berjuang bersama-sama dalam melaksanakan studidi IAIN Parepare dan memberi dorongan semangat kepada penulis.
10. Terimakasih kepada anggota Blackpink posko 44 yang selalu ada disaat saya butuh, disaat saya terpuruk oleh keadaan, mereka selalu ada dibelakang layar menjadi bagian dari support system.

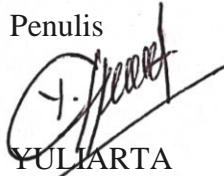
11. Semua teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Keuangan Syariah yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman dan segenap kerabat yang tidak sempat disebutkan satu persatu.
13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Yuli Artha yang cantik. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa lelah dan putus asa atas apa yang telah diusahakan dan belum berhasil juga, namun terima kasih karena tetap berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT. Berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan Rahmat dan Pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 16 Juli 2024

Penulis



YULI ARTA

NIM 2020203861211048



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

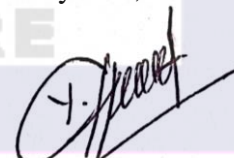
Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuliarta  
Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861211048  
Tempat/ Tgl.Lahir : Belawa Wajo, 22 Mei 2002  
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja  
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.  
Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh keasadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 16 Juli 2024 M  
10 Muharram 1446 H

Penyusun,



YULIARTA  
NIM.2020203861211048



## ABSTRAK

Yuli Arta. *Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare*. (Dibimbing oleh bapak Musmulyadi Dan Ibu Ira Sahara).

Suksesnya sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan faktor terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumberdaya manusia adalah produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan analisis korelasional. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Field Research* (lapangan) yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju untuk memperoleh data yang benar dan terpercaya. Pada penelitian ini peneliti mengambil jenis penelitian yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian. Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare. Sampel berjumlah 15 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengolahan data primer menggunakan teknik analisis *Statistical Package for Social Science* (SPSS) dengan metode uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

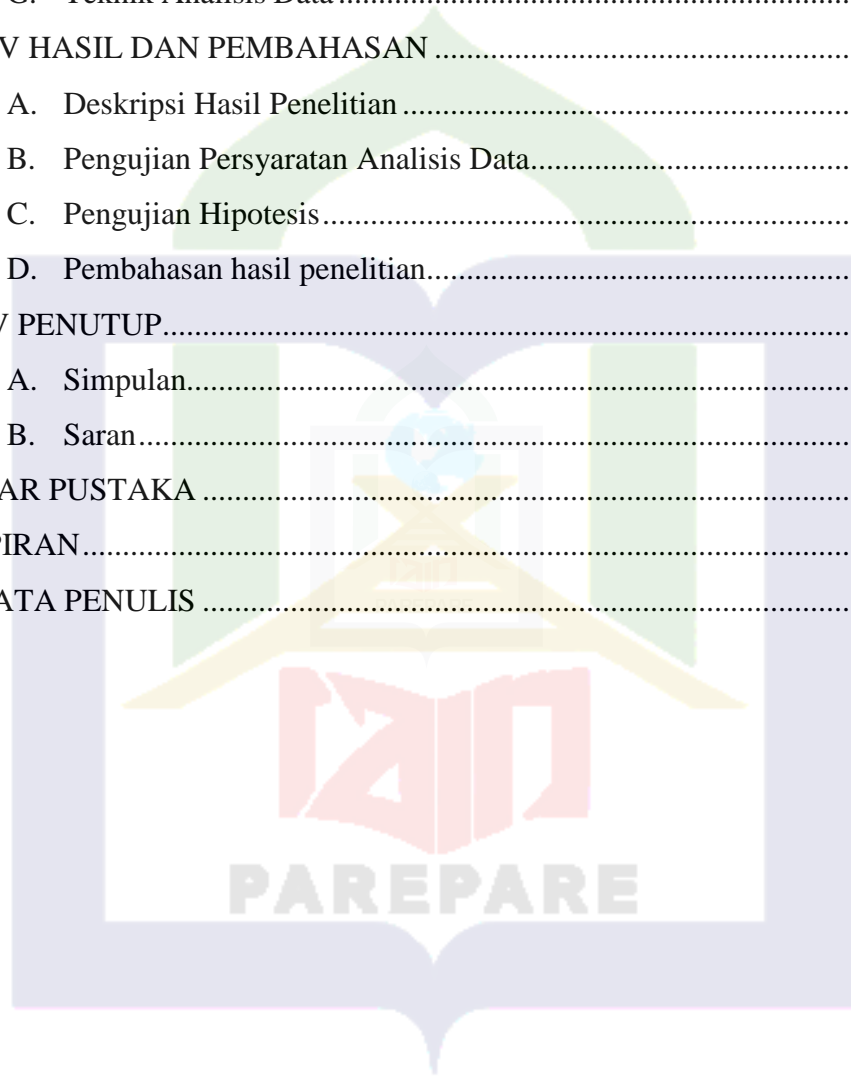
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa Upah(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, dengan nilai t-hitung sebesar  $2,251 > t$ -tabel  $1,753$  dan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$ , dan  $\beta = 0,538$  bernilai positif. Selanjutnya, Motivasi Kerja(X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, bahwa nilai t-hitung sebesar  $-0,034 < t$ -tabel  $1,753$  dan nilai signifikansi  $0,974 > 0,05$ , dan  $\beta = -0,014$  bernilai negatif. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Upah(X1) dan Motivasi Kerja(X2) secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja(Y) nilai F-hitung adalah sebesar  $1,949 <$  dari nilai F-tabel  $3,68$  serta memiliki nilai signifikan sebesar  $0,121 > 0,05$ .

**Kata Kunci** : Upah, Motivasi Kerja, Produktivitas

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	9
B. Tinjauan Teoritis .....	15
1. Teori Upah .....	15
2. Motivasi Kerja.....	17
3. Produktivitas .....	19
C. Kerangka Konseptual .....	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28

C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	29
E. Defenisi Operasional Variabel .....	30
F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Teknik Analisis Data .....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	38
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	38
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	51
C. Pengujian Hipotesis.....	60
D. Pembahasan hasil penelitian.....	64
BAB V PENUTUP.....	70
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA .....	73
LAMPIRAN.....	76
BIODATA PENULIS .....	104



## DAFTAR TABEL

No	Jenis Tabel	Halaman
1.1	Data Jumlah Penjualan Barang Januari-September 2023 PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera	5
3.1	Skala Likert	28
3.2	Operasional Variabel	30
4.1	Upah Mempengaruhi Kinerja Karyawan	36
4.2	Ada Penetapan Standar Dalam Sistem Upah	37
4.3	Harga Barang Tidak Mempengaruhi Upah	37
4.4	Harga Sesuai Dengan Kualitas Produk Dan Tidak Mempengaruhi Harga	38
4.5	Harga Barang Yang Bervariasi Tidak Mempengaruhi Upah	38
4.6	Harga Barang Dapat Bersaing Dengan Produk Lain	39
4.7	Upah Menjadi Salah-Satu Faktor Produksi	39
4.8	Pendapatan Dari Kegiatan Seluruh Karyawan Cukup Memuaskan	40
4.9	Bonus Tidak Berpengaruh Untuk Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Kerja	40
4.10	Dapat Menyelesaikan Tugas Yang Telah Menjadi Tanggung Jawab Saya Dengan Hasil	41

	Sangat Memuaskan	
4.11	Memiliki Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang Sedang Saya Kerjakan	41
4.12	Mampu Mengerjakan Tugas Sesuai Target Yang Telah Ditentukan	42
4.13	Sebagai Karyawan Saya Menunjukkan Kesiapan Melakukan Perintah Tanpa Diperintah Oleh Atasan	42
4.14	Sebagai Karyawan Saya Menggunakan Waktu Kerja Dengan Baik Dan Tidak Melakukan Kegiatan Lain Diluar Jam Kerja	43
4.15	Sebagai Karyawan Saya Akan Menyadari Kesalahan Dan Memperbaiki Kesalahan Tersebut Sebelum Ditegur Oleh Atasan	43
4.16	Tingkat Pendidikan Yang Telah Saya Capai Berpengaruh Terhadap Kinerja Saya	44
4.17	Semakin Tinggi Tingkat Pendidikan Yang Telah Dicapai, Semakin Banyak Ilmu Yang Dapat Diterapkan Dalam Dunia Kerja	45
4.18	Saya Hadir Ditempat Kerja Tepat Waktu Sebelum Jam Kerja Yang Telah Ditetapan	45
4.19	Saya Selalu Mengikuti Dan Menaati Peraturan Yang Berlaku	46
4.20	Saya Mampu Mengidentifikasi Masalah Ditempat Kerja Dan Bagaimana Cara	47

	Menyelesaikannya Dengan Mandiri Dan Inisiatif	
4.21	Saya Selalu Berhati-Hati Dalam Bekerja	47
4.22	Saya Selalu Bekerja Rajin Dan Baik	48
4.23	Saya Mampu Menggunakan Potensi Diri Dan Bekerja Secara Mandiri Maupun Berkelompok	48
4.24	Hasil Uji Validitas Upah (X1)	49
4.25	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	50
4.26	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	51
4.27	Hasil Uji Realibilitas	52
4.28	Hasil Uji Normalitas	53
4.29	Hasil Uji Multikolinearitas	54
4.30	Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
4.31	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
4.32	Hasil Uji T	57
4.33	Hasil Uji F	59
4.34	Hasil Uji R	60

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Konseptual	22





**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1	Kuesioner (Angket)	77
2	Data Mentah Penelitian	80
3	Hasil Perhitungan Statistik	87
4	Surat Keterangan Penetapan Pembimbing	97
5	Berita Acara Revisi Judul	98
6	Surat Pengantar Peneliti dari Kampus	99
7	Surat Izin Meneliti dari DPMPTSP	100
8	Surat Selesai Meneliti dari PT SAPS	101
9	Dokumentasi Penelitian	102
10	Biodata Penulis	104

## TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi

#### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’)

## 2. Vokal

a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أِي	fathah dan ya	Ai	a dan i

وَوْ	fathah dan wau	Au	a dan u
------	----------------	----	---------

Contoh:

كَيْفَى : kaifa

حَوْلَ : haula

### 3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ/أِي	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
يُ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
وُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

### 4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]
- Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta*

*marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (*h*).

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *Rauḍah al-jannah* atau *Rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madīnah al-fāḍilah* atau *Al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجُّ : *Al-Hajj*

نُعَمُّ : *Nu'ima*

عَدُوُّ : *'Aduwwun*

Jika huruf *ى* bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf maddah (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

عَلِيٌّ : "Ali (bukan 'Alyy atau 'Aly)

### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *لا* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari katayang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ	: al-syamsu (bukan asy-syamsu)
الزَّلْزَلَةُ	: al-zalزالah (bukan az-zalزالah)
الْفَلْسَفَةُ	: al-falsafah
الْبِلَادُ	: al-bilādu

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *al-nau’*

سَيِّئٌ : *syai’un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

## 8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur’an* (dar *Qur’an*), *Sunnah*.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fī zilāl al-qur’an*

*Al-sunnah qabl al-tadwin*

*Al-ibārat bi ‘umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab*

## 9. Lafẓ al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf



hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ      *Dīnillah*

بِاللَّهِ      *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ      Hum fi rahmmatillāh

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an*

*Nasir al-Din al-Tusī*

*Abū Nasr al-Farabi*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

*Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd*, ditulis menjadi: *Ibnu Rusyd*, *Abū al-Walid Muhammad* (bukan: *Rusyd*, *Abū al-Walid Muhammad Ibnu*)

*Naṣr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi Abū Zaid, Naṣr Hamīd (bukan: Zaid, Naṣr Hamīd Abū)*

## B. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānāhu wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s	=	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS./...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

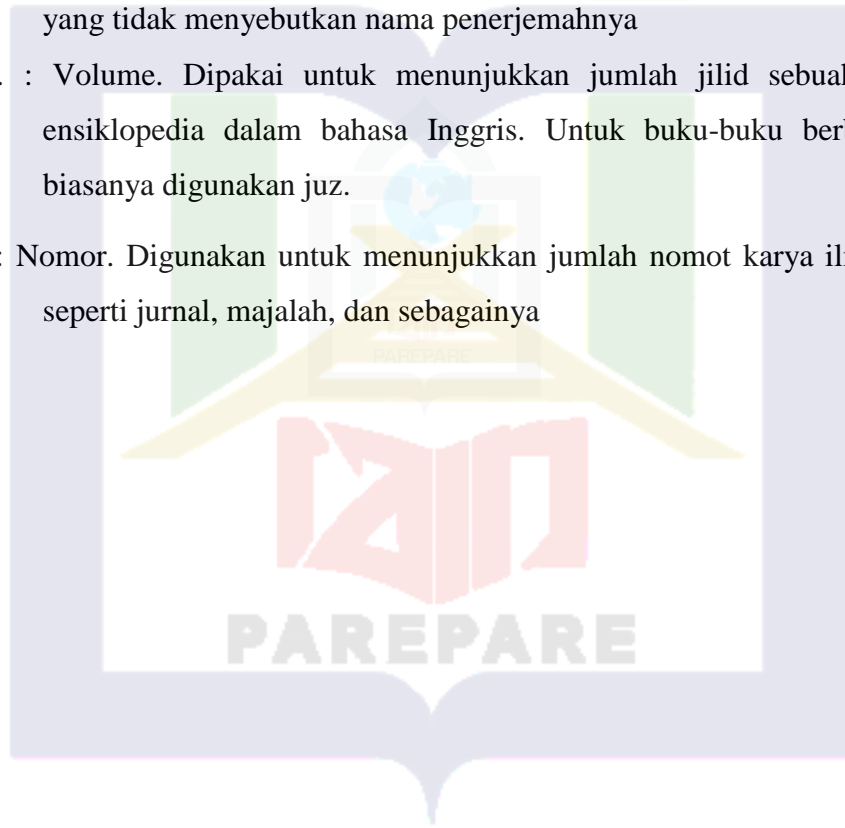
Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu di

jelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor).  
Karena dalam bahasa Indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.
- No.: Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Terancam krisis ekonomi di era globalisasi menjadi tantangan perusahaan yang semakin sulit, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain untuk dapat bertahan di industrinya. Apabila perusahaan telah mampu bertahan terhadap segala kondisi perekonomian yang ada dan tetap beroperasi secara efektif dan efisien, maka kinerja perusahaan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik, maka pengelolaan perusahaan tersebut dianggap berhasil. Faktor sumber daya manusia ini menjadi elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia<sup>1</sup>.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya industri *pulp* dan kertas di Indonesia sangat menarik untuk diteliti. Indonesia memiliki keunggulan kompetitif seperti letak geografis, peluang izin perkebunan industri (HTI) yang luas, dan laju pertumbuhan pohon sebagai bahan baku. Selain itu, industri *pulp* dan kertas menjadi industri yang

---

<sup>1</sup> Irma Abdillah, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru" (Skripsi Progrsm Studi Manajemen Universitas Islam Riau, 2021).

mempunyai peranan penting dalam perekonomian Indonesia tidak hanya sebagai pemberi kerja tetapi juga sebagai penghasil mata uang. peluang bagi pendapatan pemerintah dari sektor nonmigas, sebagaimana dibuktikan dengan pendapatan pemerintah sebesar \$5,3 miliar dari industri *pulp* dan kertas pada tahun 2015<sup>2</sup>.

Pihak sumber daya manusia menemukan kesulitan dalam mengatur rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai. Sedarmayanti mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja; motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi<sup>3</sup>.

Suksesnya sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan faktor terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuan. Sourey dalam buku Musmulyadi berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai pendekatan khusus untuk manajemen ketenagakerjaan yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui penyebaran strategis tenaga kerja yang berkomitmen tinggi dan cakap, menggunakan rangkaian teknik budaya, stuktual dan personal<sup>4</sup>. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter y

---

<sup>2</sup> Mira Munira, Endang Etty Merawati, and Shinta Budi Astuti, "Pengaruh ROE Dan DER Terhadap Harga Saham Perusahaan Kertas Di Bursa Efek Indonesia," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 4, no. 3 (2018)

<sup>3</sup> Shannon Cecilia Y Assagaf and Lucky O H Dotulong, "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3, no. 2 (2015).

<sup>4</sup> Musmulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kontemporer) Edisi 1*, ed. Rendi Fernandes, 1st ed. (Solok: CV Mitra Cendekia Media, 2022).

ang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumberdaya manusia adalah produktivitas kerja.<sup>5</sup>

Produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Dalam penelitian Hasibuan menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Sedangkan dalam penelitian Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Sutrisno mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi<sup>6</sup>. Dalam meningkatkan hasil yang dicapai dalam hal ini menyangkut pendapatan. Pendapatan perusahaan merupakan hal yang diterima perusahaan berupa keuntungan yang timbul dari kegiatan produksi, pendapatan juga merupakan penghasilan atau disebut dengan bertambahnya dan terjadi kenaikan terhadap hasil dan harta yang sudah diperoleh sebuah perusahaan dan terus bisa menjadi sumber penghidupan dan keberlangsungan sebuah perusahaan demi mencapainya tujuan perusahaan<sup>7</sup>.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja merupakan semangat kerja. Purwanto dalam Assagaf mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan

---

<sup>5</sup> Abdillah, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru." (Skripsi Progrsm Studi Manajemen Universitas Islam Riau, 2021).

<sup>6</sup> Putu Ayu Lestari and Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar" (Skripsi Universitas Udayaa, 2013).

<sup>7</sup> Hastuti Olivia, "Penerapan Analisis Roi (Retrun On Investment) Untuk Memprediksi Pendapatan Perusahaan," *jurnal Kitabah* 3, no. 2 (2019): .

sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil<sup>8</sup>.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Melia Kusuma mengemukakan bahwa motivasi salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya<sup>9</sup>.

Produktivitas bisnis itu sendiri menjadi gambaran di mana ada penurunan atau peningkatan volume kualitas dan kuantitas dalam produk sebagai perbandingan antara output dan input. Seperti yang kita ketahui bahwa pada umumnya penjualan adalah ujung tombak perusahaan perdagangan. Di sinilah laporan penjualan bertindak sebagai media untuk menyampaikan informasi tentang perubahan yang terjadi pada kegiatan penjualan, baik mengalami kenaikan maupun penurunan. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar

---

<sup>8</sup> Assagaf and Dotulong, “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3 (2015).

<sup>9</sup> Melia Kusuma, Devi Narulitasari, and Yulfan Arif Nurohman, “Inklusi Keuangan Dan Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Dan Keberlanjutan Umkm Disolo Raya,” *jurnal Among Makarti* 14, no. 2 (2021).



meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan<sup>10</sup>.

PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kertas dan buku yang penjualannya hingga persediaannya pada tahun 2023 mengalami naik turun. Perusahaan ini menjalankan aktivitasnya dengan cara distribusi.

Perusahaan ini juga menjadikan target penjualan sebagai tujuan perusahaan yang sangat bergantung dengan persediaan stok barang dan melihat betapa pentingnya peningkatan mutu untuk meningkatkan kualitas gudang didalam perusahaan dengan rincian jumlah penjualan dalam 9 bulan tergambar dalam grafik sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Jumlah Penjualan Barang Januari- September 2023 PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare)**

No.	Bulan	Jumlah Penjualan	Keterangan
1	Januari	8.327	Karton
2	Februari	10.234	Karton
3	Maret	11.654	Karton
4	April	9.876	Karton
5	Mei	10.265	Karton
6	Juni	9.348	Karton
7	Juli	13.614	Karton
8	Agustus	7.560	Karton
9	September	9.462	Karton

Sumber:PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui perkembangan penjualan mengalami penurunan dari bulan Januari ke bulan Februari, kemudian mengalami kenaikan pada bulan Februari, dan mengalami kenaikan lagi pada bulan maret ke bulan April,

<sup>10</sup> Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung," *Jurnal Bonorowo* 1, no. 1 (2013).

kemudian pada bulan April ke bulan Mei mengalami penurunan lagi. Saat bulan Mei penjualan mengalami kenaikan, kemudian mengalami kenaikan yang tinggi di bulan Juli, namun kembali terjadi penurunan di bulan Agustus dan selanjutnya kembali mengalami kenaikan di bulan September 2023. Perkembangan penjualan ternyata mengalami data naik turun, yang memungkinkan dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja yang ada pada perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang sejalan dengan penelitian dari Assagaf et all yang berjudul " Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado"<sup>11</sup>. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada penentuan sampel penelitian. Pada penelitian sebelumnya menggunakan penentuan Sampel berdasarkan rumus Slovin, sebanyak 79 responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan *Purposive sample* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu sebanyak 15 responden. Serta terkait lokasi penelitian yang berbeda pula. Pada penelitian sebelumnya mengambil lokasi penelitian di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare.

---

<sup>11</sup> Assagaf and Dotulong, "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3 (2015).

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas peneliti mencoba meneliti dengan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah secara persial terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare)?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara persial terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare)?
3. Bagaimana pengaruh upah dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare)?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah secara persial terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare)?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara persial terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare)?
3. Untuk mengetahui pengaruh upah dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare)?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Bagi PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare) diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan pendapatan dalam upaya Meningkatkan Produktivita dan motivasi kerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan pendapatan terhadap produktivitas dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung. objek Tugas Akhir yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian relevan digunakan untuk mendeskripsikan tentang kajian penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar permasalahan yang teliti. Penelitian ini melibatkan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan tolak ukur dalam melakukan penelitian.

Berikut penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Setyaningsih dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bakpia Ahmad's Family di Kabupaten Trenggalek"<sup>12</sup>. Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pada tahun 2019. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Bakpia Ahmad's Family. Sampel berjumlah 70 orang dengan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu uji asumsi klasik. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan uji F dan pengaruh secara parsial digunakan uji t. Untuk menganalisis data menggunakan SPSS 21.0 For Windows. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $5,511 > 1,995$  dan upah juga berpengaruh

---

<sup>12</sup> Setyaningsih, "Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bakpia Ahmad's Family di Kabupaten Trenggalek" (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo,2019).

positif dan signifikan sebesar  $2,363 > 1,995$ . Begitu pula secara simultan kepemimpinan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel sebesar  $24,080 > 3,132$ .

2. M Riskiansyah dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Toko Classic Dalam Perspektif Islam”<sup>13</sup> pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini sebanyak 13 orang responden yang merupakan para karyawan di toko Classic Bread. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, dengan menggunakan sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, tergolong sebagai penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Hasil dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stratified Sampel. Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas person correlation dan uji reabilitas menggunakan Cronback Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, penelitian menggunakan uji  $R^2$  yang disesuaikan, uji f dan uji t. Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa variable upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Persamaan penelitian yang dilakukan penelitiannya terdahulu terletak pada pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada tahun

---

<sup>13</sup> M Riskiansyah, “Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Toko Classic Dalam Perspektif Islam” (Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Fateh, 2017).

penelitian dan lokasi penelitian.

3. Rahmawati Ayuningrum dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Ekspektasi Pendapatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Sektor Industri Mebel di Tahunan Jepara”<sup>14</sup> pada tahun 2019 dengan tujuan untuk mengetahui masalah faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sektor industri mebel. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Metode yang digunakan untuk analisis data yang dalam penelitian ini yaitu pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian ini adalah:(1) Ada pengaruh anatar lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja pada industri mebel di Tahunan Jepara.(2) Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri mebel di Tahunan Jepara.(3) Ada pengaruh antara ekapektasi pendapatan dengan produktivitas tenaga kerja pada sektor industri mebel di Tahunan Jepara.(4) Ada pengaruh anatar lingkungan kerja, motivasi kerja, dan ekspektasi pendapatan seara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri mebel di Tahunan Jepara. Persamaan penelitian yang dilakukan penelitiann terdahulu terletak pada pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan koesener. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,

---

<sup>14</sup> Rahmawati Ayuningrum, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Ekspektasi Pendapatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Mebel Di Tahunan Jepara,” *Jurnal Seminar Nasional Keindonesiaan (FPIPSKR)*, 2019.



dan Ekspektasi Pendapatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Sektor Industri Mebel di Tahunan Jepara. Sedangkan penelitian ini berfokus pada.

4. Virginia AJ Rampisela dan Genita G Lumintang dalam jurnalnya yang berjudul ” Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta”<sup>15</sup> pada tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Upah terhadap Produktivitas kerja baik secara Simultan maupun secara Parsial. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan lapangan dari PT Dayana Cipta yang berada di Unit Produksi Tomohon yang berjumlah 30 karyawan dan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Non Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh yang berjumlah 30. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi upah yang diberikan, dan tetap memperhatikan motivasi kerja serta lingkungan kerja agar hasil produktivitas kerja dari karyawan bisa meningkat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya

---

<sup>15</sup> Virginia A J Rampisela and Genita G Lumintang, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020).

yaitu penelitian terdahulu berfokus pada Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. Sedangkan penelitian ini berfokus pada Pengaruh Pendapatan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare. Menurut Afif Amrulloh dan Sri Nawatmi dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang” pada tahun 2023. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang dengan jumlah 132 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling dengan sampel sebanyak 100 responden. Pada penelitian ini pengujian pertama menggunakan uji validitas guna menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan variabel yang diukur, menggunakan KMO, loading factor, dan eigenvalue. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Setelah dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas selanjutnya dilakukan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada Pengaruh Motivasi Kerja,

Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Pengaruh Pendapatan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare. Sedangkan Persamaan penelitian yang dilakukan penelitiannya terdahulu terletak pada pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan koesener.

5. Ifalisdawati, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Bulukumba”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan memberikan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Diperoleh nilai R square 0,730 Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh motivasi kerja sebesar 73% terhadap Produktivitas pegawai. Dan hasil uji t di peroleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pada badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba. Persamaan penelitian yang dilakukan penelitiannya terdahulu terletak pada pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan koesener serta sama menggunakan tiga variabel yang sama. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada tahun penelitian dan lokasi penelitian<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Ifalisdawati, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Teori Upah

#### a. Pengertian Upah

Pengupahan dan perburuhan dalam teori ekonomi sangat terkait dengan tenaga kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dari empat faktor produksi. Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas, jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka.

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu<sup>17</sup>. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan<sup>18</sup>.

Penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi Islam ditentukan

---

Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba,” *New England Journal of Medicine* (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

<sup>17</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, JILID 4 (Gramedia Pustaka Utama, 2014).hal.1108.

<sup>18</sup> Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).hal.107.

dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Mannan dalam buku Ruslan Abdul Ghofur dapat difahami bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh para pekerja. Imbalan yang dimaksudkan sebagai upah di atas secara jelas dapat dilihat dari dua sisi sudut pandang yakni dari sudut pandang moneter dan bukan moneter, dalam artian upah dilihat dari beberapa banyak uang yang diterima pekerja dalam masa waktu tertentu, serta kuantitas hidup para pekerja yang ia dapat karena bekerja<sup>19</sup>.

#### b. Indikator Upah

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal.

As'admengemukakan bahwa faktor-faktor yang menjadi indikator upah, antara lain:

- 1) Sistem pengupahan
- 2) Sistem upah menurut produksi

---

<sup>19</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, ed. M.Ulil Hidayat (Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020).hal.9.

- 3) Sistem upah menurut senioritas
- 4) Sistem upah menurut kebutuhan<sup>20</sup>.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahas latin *Movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau peratan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dngan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbula motif, atau hal yang meimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberi motif<sup>21</sup>.

Menurut Samsudin dalam buku Raja Maruli Tua Sitorus mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan- tindakan tertentu<sup>22</sup>.

Kondalkar daalam buku Siti Maisarah Hasibuan mendefinisikan motivasi sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kanfer dalam Jex & Briit mengemukakan bahwa motivasi

---

<sup>20</sup> Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Kodri M, Pd (Indramayu: CV. Adanu Abimayu, 2023).

<sup>21</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016).hal.171

<sup>22</sup> Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Jawa Timur: Scopindo Media Pustaka, 2020). Hal.57.

adalah hipotesis konstruk yang tidak bisa dilihat atau dirasakan. Namun, kita dapat mengamati efek yang menunjukkan tingkat motivasi orang yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk perilaku mengacu pada jenis kegiatan seseorang karyawan akan memilih untuk terlibat dalam sedang bekerja<sup>23</sup>.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Muchlas mengatakan motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Sedangkan menurut Robbins, motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi<sup>24</sup>.

#### b. Indikator Motivasi Kerja

Rizka dalam buku Sitorus mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja seorang pegawai terdiri atas:

- 1) Mutu pekerjaan, merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas.
- 2) Pelaksanaan tugas, merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan.
- 3) Inisiatif, merupakan keinginan/prakarsa dari pegawai untuk melaksanakan

---

<sup>23</sup> Siti Maisarah Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018).

<sup>24</sup> Bambang S dkk, *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan* (Jawa Tengah: Zaida Digital Publishing, 2020) hal.13



pekerjaan<sup>25</sup>.

### 3. Produktivitas

#### a. Pengertian Produktivitas

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. Sedangkan menurut Robbins dan DeCenzo pada buku Sitorus menjelaskan produktivitas adalah seluruh keluaran dari barang dan jasa yang diproduksi dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkan dari keluaran tersebut. Produktivitas adalah gabungan dari orang-orang dengan variabel-variabel operasi. Oleh karena itu, organisasi yang efektif akan memaksimalkan produktivitas dengan secara berhasil memadukan orang-orang ke dalam seluruh sistem operasi<sup>26</sup>.

Menurut Hasibuan dalam buku Manajemen pemasaran Sumber Daya Manusia, menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan akan mempengaruhi tingkat efisiensi waktu, bahan, tenaga dan sistem kerja serta adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya<sup>27</sup>.

Nawawi dan Martini menjelaskan dalam buku Wijaya dan Manurung bahwa

<sup>25</sup> Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*.h.68

<sup>26</sup> Candra Wijaya and Ojak Manurung, *Buku Produktivitas Kerja*, ed. Rahmat Hidayat (Jakarta: Kencana, 2021).hal.18

<sup>27</sup> Faroman Syaref et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Kurniawan Prambudi Utomo (Jawa Barat: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG, 2022), hal.163.



secara konkret konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber tenaga kerja yang digunakan dan sebaliknya, dan
- b. produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat nonmaterial yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya<sup>28</sup>. Hal senada dijelaskan Hasibuan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik, ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas juga bermakna sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini<sup>29</sup>.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Sulaeman, menyatakan bahwa pengusaha

---

<sup>28</sup> Wijaya and Manurung, *Buku Produktivitas Kerja*, hal.20.

<sup>29</sup> Syaref et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.163.

maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya<sup>30</sup>.

Dalam Islam produktivitas bukanlah konsep yang baru, jauh-jauh hari Islam telah mengenalkan konsep produktivitas tersebut.

Dalam surah Al-Mulk ayat 2 Allah SWT berfirman:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Terjemahnya:

“Yaitu yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”.<sup>31</sup>.

Ayat ini mengatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi, yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif. Nahi SAW juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang hari ini lebih baik dari hari kemarin maka ia termasuk orang yang beruntung dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin maka ia termasuk orang yang merugi (karena tidak ada nilai tambah). Karena itu, satu-satunya pilihan bagi seorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.

#### b. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Menurut Gilmore & Fromm, indikator produktivitas kerja adalah: bersifat membangun, optimisme tinggi, bertanggung jawab tinggi, menyukai pekerjaan, visioner, adaptif

<sup>30</sup> Mila Sari et al., *Metodologi Penelitian* (Global Eksekutif Teknologi, 2022).

<sup>31</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

dengan lingkungan, potensinya berkontribusi positif. Dimensi produktivitas menurut pendapat dari Handoko adalah sebagai:

- 1) Tingkat prestasi kerja.
- 2) Tingkat absensi karyawan.
- 3) Tingkat perputaran karyawan.

Sedangkan pandangan dari Sedarmayanti mengenai dimensi produktivitas kerja adalah perbandingan antara masukan dan keluaran dapat berubah dari waktu ke waktu, hal tersebut disebabkan oleh:

- 1) Tingkat pendidikan.
- 2) Disiplin kerja.
- 3) Keterampilan.
- 4) Sikap Kerja
- 5) Motivasi
- 6) Lingkungan kerja, dan lain-lain<sup>32</sup>.

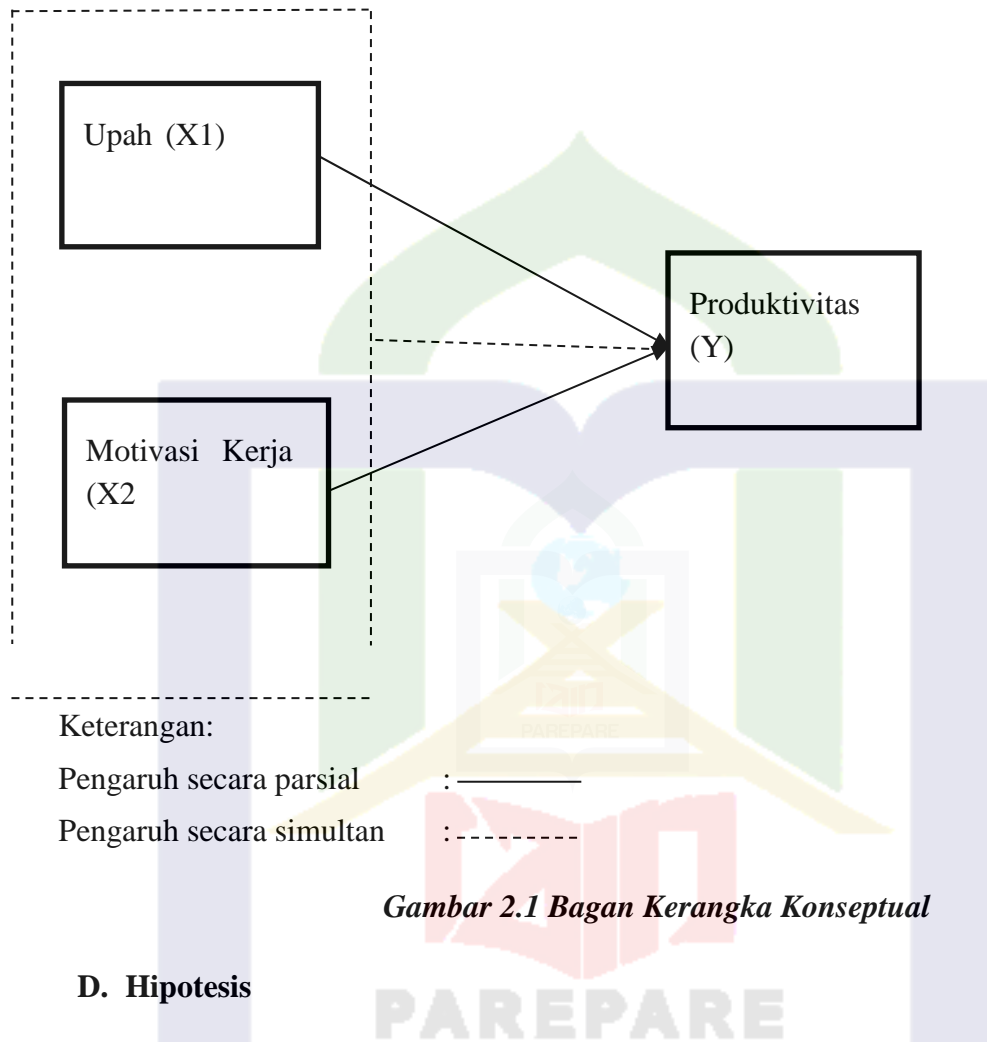
### **C. Kerangka Konseptual**

Sesuai dengan judul Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare, untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut :

---

<sup>32</sup> Deden Komar Priatna dkk, *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness* (Jawa Barat: Deepublish, 2021).

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



**Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian dan hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel. Tujuan penyusunan hipotesis yaitu selain untuk memberi arah penelitian juga untuk membatasi variabel yang digunakan. Dari definisi di atas maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Upah Terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas berkaitan dengan memproduksi secara efisien dan khususnya ditujukan pada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk memproduksi keluaran. Menurut Hasibuan dalam buku *Manajemen Sumber daya Manusia*, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)<sup>33</sup>. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi harus memperhatikan bagaimana mereka mengkonversikan sumber daya (masukan) menjadi keluaran. Keluaran dapat berupa produk yang dimanufaktur, barang yang terjual atau jasa yang diberikan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

### **H1 : Terdapat Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja**

## 2. Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Samsudin dalam buku *Raja Maruli Sitorus* mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan<sup>34</sup>. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang

---

<sup>33</sup> Syaref et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<sup>34</sup> Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer<sup>35</sup>.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas karyawan**

3. Upah dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Pendapatan atau upah merupakan salah satu indikator untuk mengukur kesejahteraan seseorang atau karyawan, sehingga pendapatan atau upah karyawan ini mencerminkan kemajuan ekonomi suatu karyawan. Sedangkan Adella Hotyda Siregar menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagiseseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dariluar untuk kegiatan dengan tanggung jawab guna untuk mencapaitujuan yang diinginkan.<sup>36</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

---

<sup>35</sup> Nurul Amalia, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba” (Skripsi UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR, 2021).

<sup>36</sup> Roni Fasliah and Meghar Tremtari Savitri, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk.,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1, no. 2 (2013).

**H3 : Terdapat Pengaruh Pendapatan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Upah.**



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

##### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan analisis korelasional. Pendekatan penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data, guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sehubungan dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi. Teknik korelasi ini dilakukan untuk menganalisis tiga variabel, yaitu upah sebagai (X1), motivasi kerja sebagai variabel (X2), dan produktivitas kerja sebagai variabel (Y). Ketiga variabel tersebut masing-masing akan diteliti apakah berpengaruh secara signifikan antara tiga variabel tersebut.

##### 2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Field Research* (lapangan) yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju untuk memperoleh data yang benar dan terpercaya. Pada penelitian ini peneliti mengambil jenis penelitian yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mengkaji ilmu kealaman dan objek ilmiah secara deskriptif berupa kata-kata melalui data-data yang diperoleh berupa pengamatan,



wawancara, pemotretan, analisis dokumen dan catatan lapangan.

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare.
2. Waktu pelaksanaan dalam penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih satu bulan.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi berasal dari Bahasa Inggris yakni *Population*, yang berarti jumlah karyawan. Dalam metode penelitian populasi amat populer, digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan (Universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian<sup>37</sup>. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 15 orang karyawan.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti secara mendalam. Sampel diambil ketika kita merasa tidak mampu meneliti seluruh populasi. Syarat utama sampel ialah harus mewakili populasi. Oleh karena itu, semua ciri-ciri populasi harus diwakili dalam sampel. Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik

---

<sup>37</sup> Burhan Bungin, "Metodologi Penelitian Kuantitatif," 2021 .hal.39.

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel<sup>38</sup>. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 15 karyawan perusahaan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare.

#### **D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu metode wawancara dan dokumentasi:

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan yang ditulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam Penelitian ini kuisioner yang digunakan yaitu kuisioner terbuka dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia untuk mendapatkan informasi dan kuisioner diberikan secara langsung kepada responden. Skala pengukuran merupakan kesimpulan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur.

Menurut Sugiyono, skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif)<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Bandung: CV Alfabeta, 2017), hal.18.

<sup>39</sup> Sugiyono, hal.142.

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono*

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara mencari informasi tentang suatu masalah dalam bentuk catatan, buku, laporan, surat kabar, majalah, tulisan, risalah rapat, agenda dan lain-lain. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa laporan keuangan dan foto bukti kegiatan penelitian.

### E. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran<sup>40</sup>.

Defenisi operasional variabel adalah segala bentuk yang peneliti tentukan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi darinya kemudian ditarik kesimpulan<sup>41</sup>.

<sup>40</sup> Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method)* (Hidayatul Quran, 2019).

<sup>41</sup> Nikmatur Ridha, "Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian," *Hikmah*

Defenisi dari operasional variabel pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Upah (X1)

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian atau kesepakatan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk kegiatan dengan tanggung jawab guna untuk mencapaitujuan yang diinginkan..

3. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi..

#### **F. Instrumen Penelitian**

Berbicara tentang jenis-jenis metode dan instrument pengumpulan data sebenarnya tidak ubahnya dengan berbicara masalah evaluasi. Mengevaluasi tidak lain adalah memperoleh data tentang status sesuatu dibandingkan dengan standar atau ukuran yang telah ditentukan, karena mengevaluasi adalah juga mengadakan ukuran. Berdasarkan pada pengertian di atas, maka apabila kita menyebut jenis metode dan alat atau instrument pengumpulan data, maka sama saja dengan menyebut alat evaluasi,

atau setidaknya-tidaknya hampir seluruhnya sama.<sup>52</sup>

**Tabel 3.2 Variabel Dalam Instrumenr Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Upah (X1)	Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian atau kesepakatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem pengupahan</li> <li>2. Sistem upah menurut produksi</li> <li>3. Sistem upah menurut senioritas</li> <li>4. Sistem upah menurut kebutuhan</li> </ol>	Skala Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah suatu proses menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mutu pekerjaan, merupakan peningkatan hasil pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas.</li> <li>2. Pelaksanaan tugas, merupakan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan tugas/pekerjaan.</li> <li>3. Inisiatif, merupakan keinginan/prakarsa dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaan</li> </ol>	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pendidikan.</li> <li>2. Disiplin kerja.</li> <li>3. Keterampilan.</li> <li>4. Sikap Kerja</li> <li>5. Motivasi</li> <li>6. Lingkungan kerja</li> </ol>	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.	Mutu.	

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Statistic Deskriptif Strutural yaitu suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menjelaskan data-data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya dari nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih, kemudian melakukan perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Setelah itu dilanjutkan dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisi. Adapun analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan alat analisis IBM SPSS-21 dengan langkah analisis sebagai berikut:

#### 1) Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian, uji asumsi klasik ini diperlukan, terutama untuk penelitian yang menggunakan data primer. Uji asumsi klasik merupakan analisis yang digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik mencakup beberapa uji, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas yang harus terpenuhi. Adapun penjelasan tentang keempat uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai

berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal. Uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, namun jika asumsi ini dilanggar atau tidak terpenuhi, maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik<sup>42</sup>.

Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

1. Jika hasil dari *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* berada di atas tingkat signifikansi, maka hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika hasil dari *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dibawah tingkat signifikansi maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau variabel bebas. Jika variabel bebas tersebut saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel

---

<sup>42</sup> Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23," 2016.

ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas  $\neq 0$ , dengan nol. Untuk ini, salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF-nya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi penelitian tersebut.
- b) Jika nilai *tolerance*  $< 0,01$  dan  $VIF > 10$ , maka dapat dikatakan bahwa terjadi gangguan multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *Grafik Plot* antara nilai prediksi variabel terikat (Dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh antar variabel serta untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan bantuan SPSS. Secara statistik uji regresi berganda ini dapat diukur dengan melihat koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t.



a. Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau R'Square ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen itu sendiri.

b. Uji Simultan (F)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang ada dalam model memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel terkait atau variabel dependen.

Adapun keputusan dalam uji F yaitu:

- 1) Jika nilai F-hitung  $>$  F-tabel dan nilai sigifikansi  $<$  0,05, maka variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika F-hitung  $<$  F-tabel dan nilai sigifikansi  $>$  0,05, maka variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Parsial

Uji ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam memengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Hipotesis pada uji t ini yaitu  $H_0$ =tidak berpengaruh signifikan dan  $H_1$ =berpengaruh signifikan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- a)  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika nilai t-hitung  $<$  dari t-tabel atau jika nilai signifikan  $>$  0,05.
- b)  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika nilai t-hitung  $>$  dari t-tabel atau jika nilai

signifikan < 0,05.



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 15 responden pada karyawan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

#### 1) Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Terkait Upah(X1)

**Tabel 4.1 Upah memengaruhi kinerja karyawan**

		UPAH			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SRTUJU	2	13.3	13.3	13.3
	SANGAT SETUJU	13	86.7	86.7	100.0
Total		15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 2 atau 13,3% responden memilih jawaban setuju mengenai pernyataan upah memengaruhi kinerja karyawan, dan 13 atau 86,7% memilih sangat setuju. Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban sangat setuju bahwa upah dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 4.2 Ada penetapan standar dalam sistem upah**

		Upah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	13.3	13.3	13.3
	Setuju	3	20.0	20.0	33.3
	Sangat Setuju	10	66.7	66.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 2 atau 13,3% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan Ada penetapan standar dalam sistem upah, 3 atau 20,0% memilih setuju dan 10 atau 66,7% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban sangat setuju bahwa ada penetapan standar dalam sistem pengupahan.

**Tabel 4.3 Harga barang tidak mempengaruhi upah**

		Upah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	3	20.0	20.0	20.0
	Sangat Setuju	12	80.0	80.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 3 atau 20,0% responden memilih jawaban setuju mengenai harga barang tidak mempengaruhi upah, dan 12 atau 80,0% memilih sangat setuju. Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban sangat setuju harga barang tidak mempengaruhi upah.

**Tabel 4.4 Harga sesuai dengan kualitas produk dan tidak mempengaruhi upah**

		Upah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	6.7	6.7	6.7
	Setuju	6	40.0	40.0	46.7
	Sangat Setuju	8	53.3	53.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai bahwa harga sesuai dengan kualitas produk dan tidak mempengaruhi upah, 6 atau 40,0% memilih setuju dan 8 atau 53,3% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban sangat setuju bahwa harga sesuai dengan kualitas produk dan tidak mempengaruhi upah.

**Tabel 4.5 Harga barang yang bervariasi tidak mempengaruhi upah**

		Upah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	7	46.7	46.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 8 atau 53,3% responden memilih jawaban setuju mengenai harga barang yang bervariasi tidak mempengaruhi upah., dan 7 atau 46,7% memilih sangat setuju. Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban sangat setuju bahwa harga barang yang bervariasi tidak mempengaruhi upah.

**Tabel 4.6 Harga barang dapat bersaing dengan produk lain**

		Upah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	6.7	6.7	6.7
	Setuju	9	60.0	60.0	66.7
	Sangat Setuju	5	33.3	33.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa upah menjadi salah-satu faktor produksi, 9 atau 60,0% memilih setuju dan 5 atau 33,3% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa harga barang dapat bersaing dengan produk lain.

**Tabel 4.7 Upah menjadi salah-satu faktor produksi**

		Upah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	33.3	33.3	33.3
	Setuju	5	33.3	33.3	66.7
	Sangat Setuju	5	33.3	33.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 5 atau 33,3% responden memilih jawaban netral mengenai bahwa upah menjadi salah-satu faktor produksi, 5 atau 33,3% memilih setuju dan 5 atau 33,3% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban responden seimbang bahwa upah menjadi salah-satu faktor produksi.

**Tabel 4.8 Pendapatan dari kegiatan seluruh karyawan cukup memuaskan**

		Upah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	40.0	40.0	40.0
	Setuju	4	26.7	26.7	66.7
	Sangat Setuju	5	33.3	33.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 6 atau 40,0% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa pendapatan dari kegiatan karyawan cukup memuaskan, 4 atau 26,7% memilih setuju dan 5 atau 33,3% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban netral bahwa pendapatan dari kegiatan seluruh karyawan cukup memuaskan.

2) Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.9 Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja**

		Motivasi Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	1	6.7	6.7	6.7
	SETUJU	11	73.3	73.3	80.0
	SANGAT SETUJU	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja, 11 atau 73,3% memilih setuju dan 3 atau

20,0% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja.

**Tabel 4.10 Menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini**  
motivasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	8	53.3	53.3	53.3
Sangat setuju	7	46.7	46.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 8 atau 53,3% responden memilih jawaban setuju mengenai pernyataan menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini 7 atau 46,7% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa selalu menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.

**Tabel 4.11 Dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang sangat memuaskan**  
motivasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	6	40.0	40.0	40.0
Sangat setuju	9	60.0	60.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 6 atau 40% responden memilih jawaban setuju dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang sangat memuaskan, 9 atau 60% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori



jawaban sangat setuju bahwa dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang sangat memuaskan

**Tabel 4. 12 Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang saya kerjakan motivasi kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	11	73.3	73.3	73.3
Sangat setuju	4	26.7	26.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 11 atau 73,3% responden memilih jawaban setuju mengenai pernyataan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang saya kerjakan, 4 atau 26,7% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa selalu menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang saya kerjakan.

**Tabel 4.13 Mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditentukan motivasi kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	6.7	6.7	6.7
Setuju	11	73.3	73.3	80.0
Sangat setuju	3	20.0	20.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditentukan, 11 atau 73,3% memilih setuju dan 3 atau

20,0% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa bahwa mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditentukan

**Tabel 4.14 Sebagai karyawan saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan tidak melakukankegiatan lain diluar jam kerja.**

**motivasi kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	6.7	6.7	6.7
Valid Setuju	11	73.3	73.3	80.0
Valid Sangat setuju	3	20.0	20.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa Sebagai karyawan saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan tidak melakukan kegiatan lain diluar jam kerja, 11 atau 73,3% memilih setuju dan 3 atau 20,0% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa Sebagai karyawan saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan tidak melakukankegiatan lain diluar jam kerja.

**Tabel 4.15 Sebagai karyawan saya menunjukkan kesediaan melakukan perintah tanpa diperintah oleh atasan**

**motivasi kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	6.7	6.7	6.7
Valid Setuju	9	60.0	60.0	66.7
Valid Sangat setuju	5	33.3	33.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa sebagai karyawan saya menunjukkan kesediaan melakukan perintah tanpa diperintah oleh atasan, 9 atau 60,0% memilih setuju dan 5 atau 33,3% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa sebagai karyawan saya menunjukkan kesediaan melakukan perintah tanpa diperintah oleh atasan

**Tabel 4.16 Sebagai karyawan saya akan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan**

motivasi kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	66.7	66.7
	Sangat setuju	5	33.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 10 atau 66,7% responden memilih jawaban setuju mengenai pernyataan sebagai karyawan saya akan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan, 5 atau 33,3% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa sebagai karyawan saya akan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.

## 3) Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.17 Tingkat pendidikan yang telah saya capai berpengaruh terhadap kinerja saya**

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	3	20.0	20.0	20.0
Valid SETUJU	6	40.0	40.0	60.0
Valid SANGAT SETUJU	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 3 atau 20,0% responden memilih memilih jawaban netral mengenai pernyataan tingkat pendidikan yang telah saya capai berpengaruh terhadap kinerja saya, 6 atau 40,0% memilih setuju dan 6 atau 40,0 % memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju dan sangat setuju bahwa bahwa tingkat pendidikan yang telah saya capai berpengaruh terhadap kinerja saya.

**Tabel 4.18 Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.**

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	6.7	6.7	6.7
Valid Setuju	7	46.7	46.7	53.3
Valid Sangat setuju	7	46.7	46.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa bidang pekerjaan yang telah saya capai saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh, 7 atau 46,7% memilih setuju dan 7 atau 46,7 % memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju dan sangat setuju bahwa bahwa bidang pekerjaan yang telah saya capai saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh.

**Tabel 4.19 Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan**

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	1	6.7	6.7	6.7
Setuju	4	26.7	26.7	33.3
Sangat setuju	10	66.7	66.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin baik kinerja yang dihasilkan, 4 atau 26,7% memilih setuju dan 10 atau 66,7 % memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

**Tabel 4.20 Saya selalu mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku**

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	6.7	6.7	6.7
Valid Setuju	5	33.3	33.3	40.0
Valid Sangat setuju	9	60.0	60.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 1 atau 6,7% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam dunia kerja, 5 atau 33,3% memilih setuju dan 9 atau 60,0 % memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.

**Tabel 4.21 Saya mampu mengidentifikasi masalah ditempat kerja dan cara menyelesaikannya dengan mandiri dan inisiatif**

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	2	13.3	13.3	13.3
Valid SETUJU	6	40.0	40.0	53.3
Valid SANGAT SETUJU	7	46.7	46.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 2 atau 13,3% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan , 6 atau 40,0% memilih setuju dan 7 atau 46,7 % memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi

berada pada kategori jawaban sangat setuju bahwa saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.22 Saya selalu berhati-hati dalam bekerja**

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	13.3	13.3	13.3
Valid Setuju	7	46.7	46.7	60.0
Valid Sangat setuju	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 2 atau 13,3% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja, 7 atau 46,7% memilih setuju dan 6 atau 40,0 % memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.

**Tabel 4.23 Saya bekerja dengan rajin dan baik**

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	20.0	20.0	20.0
Valid Setuju	6	40.0	40.0	60.0
Valid Sangat setuju	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 3 atau 20,0% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan bahwa saya selalu menggunakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan, 6 atau 40,0% memilih setuju dan 6 atau 40,0% memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju dan sangat setuju bahwa saya selalu menggunakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.24 Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja mandiri maupun berkelompok**

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	2	13.3	13.3	13.3
Setuju	7	46.7	46.7	60.0
Sangat setuju	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 15 responden yang ada, 2 atau 13,3% responden memilih jawaban netral mengenai pernyataan saya merasa bahwa saya selalu mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku, 7 atau 46,7% memilih setuju dan 6 atau 40,0 % memilih sangat setuju . Dari analisis data diatas frekuensi tertinggi berada pada kategori jawaban setuju bahwa saya selalu mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a) Uji Validitas**

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika r-hitung merupakan nilai dari corrected item – total correlation dari r-hitung (pada taraf



signifikansi 5%) yang diperoleh melalui DF (*Degree of Freedom*). Teknik uji validitas item dengan korelasi Person dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item dapat dinyatakan valid. Sebaliknya bila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item dapat dinyatakan tidak valid.<sup>43</sup> Untuk menguji valid tidaknya pernyataan dapat dilakukan melalui program computer Excel statistic Analysis & SPSS.

1) Upah

Tabel menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variable Upah (X1) yang diteliti pada karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare. Adapun hasil pengujian validitas pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.25 Hasil uji Validitas (X1)**

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,575	0,514	Valid
2	X1.2	0,718	0,514	Valid
3	X1.3	0,701	0,514	Valid
4	X1.4	0,569	0,514	Valid
5	X1.5	0,565	0,514	Valid
6	X1.6	0,564	0,514	Valid
7	X1.7	0,630	0,514	Valid

<sup>43</sup> Bhuono Agung Nugroho, "Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS," Yogyakarta: Andi, 2005.

8	X1.8	0,555	0,514	Valid
---	------	-------	-------	-------

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

## 2) Motivasi Kerja

Tabel menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variable Motivasi Kerja (X2) yang diteliti pada karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare. Adapun hasil pengujian validitas pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.26 hasil uji validitas motivasi kerja(X2)**

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,769	0,514	Valid
2	X2.2	0,679	0,514	Valid
3	X2.3	0,586	0,514	Valid
4	X2.4	0,657	0,514	Valid
5	X2.5	0,625	0,514	Valid
6	X2.6	0,769	0,514	Valid
7	X2.7	0,719	0,514	Valid
8	X2.8	0,906	0,514	Valid

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

## 3) Produktivitas Kerja

Tabel menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variable Produktivitas Kerja (Y) yang diteliti pada

karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare. Adapun hasil pengujian validitas pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.27 hasil uji validitas produktivitas kerja(Y)**

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,769	0,514	Valid
2	Y.2	0,679	0,514	Valid
3	Y.3	0,586	0,514	Valid
4	Y.4	0,657	0,514	Valid
5	Y.5	0,625	0,514	Valid
6	Y.6	0,769	0,514	Valid
7	Y.7	0,719	0,514	Valid
8	Y.8	0,906	0,514	Valid

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 2

b) Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan butir pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner . Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpa melalui program *computer Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpa* > 0,60.<sup>44</sup>

<sup>44</sup>Nugroho.

Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.28 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Upah	0,764	Realibel
Motivasi Kerja	0,865	Realibel
Produktivitas Kerja	0,921	Realibel

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel uji layak digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik *Smirnov Z*. Jika hasil dari *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* berada diatas tingkat signifikansi, maka hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas, begitupun sebaliknya. Berikut hasil dari uji normalitas berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Z* yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.29 Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96511898
	Absolute	.165
Most Extreme Differences	Positive	.165
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21

Berdasarkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa model ini memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* yang lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi uji normalitas yaitu terdistribusi normal.

#### b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas. Cara untuk mengetahui ada tau tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIFNnya dengan ketentuan jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi penelitian tersebut. Berikut hasil dari uji multikolinearitas yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.30 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.700	17.038	.098	1.294			
	UPAH	.691	.355	.494	.947	.976	1.025	
	MOTIVASI KERJA	-.246	.393	-.626	.543	.976	1.025	

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui nilai tolerance dari variabel Upah dan Motivasi kerja sebesar  $0,976 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,025 < 10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### a) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansinya berada diatas 0,05, maka model regresi tersebut tidak memiliki atau mengandung adanya heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.31 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-14.581	6.925		-2.106	.057	
UPAH	.019	.144	.029	.134	.895	
MOTIVASI KERJA	.494	.160	.668	3.092	.009	

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat pada variabel Upah dimana nilai sig nya yaitu  $0,057 > 0,05$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dan variabel sikap keuangan memiliki nilai sig sebesar  $0,009 > 0,05$  yang berarti juga tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu Upah dan Motivasi Kerja tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.700	17.038		1.098	.294
UPAH	.691	.355	.494	1.947	.075
MOTIVASI KERJA	-.246	.393	-.159	-.626	.543

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21

Berdasarkan hasil tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,70 + 0,691X_1 - 0,246X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_2$  = Koefisien Regresi Variabel Bebas

X1 = Upah karyawan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare

X2 = Motivasi Kerja karyawan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a)

Konstanta sebesar 18,70 yang berarti pengelolaan keuangan keluarga



sebesar 18,70 poin apabila variabel Upah dan Motivasi Kerja dengan nol atau tidak ada.

## 2. Upah

Koefisien regresi X1 (B1) sebesar 0,691 yang merupakan penaksir parameter variabel Upah PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare terhadap Produktivitas kerja karyawan. Nilai ini menunjukkan apabila Upah terhadap Produktivitas kerja karyawan meningkat 1 poin, maka Produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare akan meningkat sebesar 0,691 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

## 3. Motivasi Kerja

Koefisien regresi X2 (B2) sebesar -0,246 yang merupakan penaksir parameter variabel Motivasi kerja karyawan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare terhadap maka Produktivitas kerja karyawan. Nilai ini menunjukkan apabila Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan meningkat 1 poin, maka Produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam memengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Hipotesis pada uji t ini yaitu  $H_0$  = tidak berpengaruh signifikan dan  $H_1$  = berpengaruh signifikan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika nilai t-hitung < dari t-tabel atau jika nilai signifikan > 0,05.

- $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika nilai t-hitung > dari t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05. Berikut hasil dari uji Parsial (t) yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 4.33 Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.700	17.038		1.098	.294
UPAH	.691	.355	.494	1.947	.075
MOTIVASI KERJA	-.246	.393	-.159	-.626	.543

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

*Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21*

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa variabel Upah memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,691 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar 1,947 > t-tabel 1,753 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,075 < 0,05 yang artinya Upah memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa:

**H1 : Upah Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare, Diterima.**

Selanjutnya dapat pula dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar -0,246 bernilai negatif dan memiliki nilai t-hitung sebesar -0,625 < t-tabel 1,753 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,543 > 0,05 yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal tersebut berarti bahwa:

**H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare, Tidak Diterima.**

2. Uji Simultan (F)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang ada dalam model memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel terkait atau variabel dependen.

Adapun keputusan dalam uji F yaitu:

- Jika nilai F-hitung  $>$  F-tabel dan nilai sigifikansi  $<$  0,05, maka variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika F-hitung  $<$  F-tabel dan nilai sigifikansi  $>$  0,05, maka variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil dari uji Simultan (F) yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 4.34 Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	Regr	71.490	2	35.745	1.949	.185 <sup>b</sup>
	Residual	220.110	12	18.343		
Total		291.600	14			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, UPAH

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 1,949  $<$  dari nilai F-tabel 3,68 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,121  $>$  0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa upah dan motivasi Kerja secara simultan

(bersama-sama) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Hal tersebut berarti bahwa :

**H3 : Upah dan Motivasi Kerja Secara Simultan Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare, Tidak Diterima.**

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 4.35 Uji R**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,545 <sup>a</sup>	,297	,180	4,004

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Upah

b. Dependent Variable: Pengelolaan Keuangan

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan R<sup>2</sup> adalah 0,297 atau sebesar 29,7%. Artinya bahwa variabel produktivitas kerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel Upah dan Motivasi kerja dengan tingkat R<sup>2</sup> sebesar 29,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 70,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### D. Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan atas hasil analisis tersebut sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana pengaruh yang terjadi antar variabel dalam penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Upah sebagai variabel X1 (independen), Motivasi Kerja sebagai variabel X2 (independen), Produktivitas Kerja sebagai variabel Y (dependen).

##### 1. Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai t-hitung sebesar  $2,251 > t\text{-tabel } 1,753$  dan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$ , dan  $\beta = 0,538$  bernilai positif, yang artinya bahwa Upah(X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Produktivitas berkaitan dengan memproduksi secara efisien dan khususnya ditujukan pada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk memproduksi keluaran. Menurut Hasibuan dalam buku Syaref et al, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)<sup>45</sup>. Berdasarkan hasil yang telah ditemukan, dapat disimpulkan bahwa upah dan produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang maksudnya hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik. Jika produktivitas seorang karyawan meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga sehingga upah karyawan akan naik. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu semangat karyawan untuk bekerja sehingga kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik dan tentunya hal ini akan berpengaruh pada pendapatan perusahaan.

Pendapat tersebut sejalan dengan kebijakan upah yang telah dikembangkan oleh PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare, dimana selama ini menggunakan kebijakan yang dirasa sudah memenuhi rasa keadilan oleh karyawan. Dari amatan yang telah dilakukan di lapangan, ditemukan bahwa rata-rata karyawan kebanyakan

---

<sup>45</sup> Syaref et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

tidak bermasalah dengan upah pekerjaan yang dilakukan secara *overtime* atau lembur dikarenakan diberi kompensasi yang sepadan dengan hasil jerih payah karyawan. Kebijakan lain yang dilakukan oleh PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare untuk karyawan dalam hal upah adalah adanya kompensasi yang berimbang. Sebagai contoh, penambahan jam kerja diluar jam kerja formal akan dihargai sebesar upah per jam tergantung dari jabatan dan divisi karyawan.

Kebijakan upah tersebut terbukti nyata berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja karyawan meningkat karena adanya tambahan yang diadakan oleh manajemen memang sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Karyawan juga selalu mendapatkan upah tepat pada waktu.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari responden yang cenderung kearah positif. Seperti dilihat dari pernyataan X1.1 yang menyatakan bahwa Upah memengaruhi kinerja karyawan memiliki presentasi tertinggi sebesar 86,7% atau 13 responden yang memilih sangat setuju. Kemudian pada pernyataan X1.2 yang menyatakan ada penetapan standar dalam sistem upah yang memiliki presentasi tertinggi 66,7% atau 10 responden yang memilih sangat setuju. Selanjutnya pada pernyataan X1.3 harga barang tidak mempengaruhi upah yang memiliki presentasi tertinggi 80,0% atau 12 responden yang memilih sangat setuju. Kemudian pada pernyataan X1.4 harga sesuai dengan kualitas produk dan tidak mempengaruhi upah yang memiliki presentasi tertinggi 53,3% atau 8 responden yang memilih sangat setuju. Selanjutnya pada pernyataan X1.5 harga barang yang bervariasi tidak mempengaruhi upah yang memiliki presentasi tertinggi 53,3% atau 8 responden yang memilih setuju. Selanjutnya pernyataan X1.6 bahwa harga barang dapat bersaing dengan produk yang lain yang memiliki presentasi tertinggi 60,0% atau 9 responden yang memilih setuju. Kemudian pernyataan X1.7 bahwa Upah menjadi salah-satu faktor produksi yang memiliki presentasi yang sama antara netral, setuju dan sangat setuju yaitu 33,3% atau 5 responden. Dan yang terakhir, pernyataan bahwa

pendapatan dari kegiatan seluruh karyawan cukup memuaskan yang memiliki presentasi tertinggi 40,0% atau 6 responden yang memilih setuju. .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setyaningsih bahwa Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $5,511 > 1,995$  dan upah juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar  $2,363 > 1,995$ . Begitu pula secara simultan kepemimpinan dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel sebesar  $24,080 > 3,132$  <sup>46</sup>.

## 2. Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji-t, bahwa nilai  $t$ -hitung sebesar  $-0,034 <$   $t$ -tabel  $1,753$  dan nilai signifikansi  $0,974 > 0,05$ , dan  $\beta = -0,014$  bernilai negatif, yang artinya bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Hasil penelitian hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri seseorang untuk lebih terarah dan mencapai suatu tujuan perusahaan. Sesuai dengan teori Priansa dalam buku Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa *Membangun Organisasi Unggul* menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong tingkah laku dan terbentuknya motivasi sangatlah kompleks sekomples kepribadian manusia <sup>47</sup>. Motivasi berbentuk upah yang cukup, adanya bonus dan tunjangan, tanggung jawab dan perasaan aman dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang bekerja harus siap mental, fisik dan memahami situasi dan kondisi serta harus

---

<sup>46</sup> Setyaningsih, "Pengaruh Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bakpia Ahmad's Family di Kabupaten Trenggalek" (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, 2019).

<sup>47</sup> Erni Tisnawati Sule and Donni Juni Priansa, "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan," 2018.



berusaha mencapai target dan tujuan perusahaan.

Motivasi bukanlah sesuatu yang dapat dengan mudah diamati, tetapi dapat disimpulkan bahwa ada perilaku yang terlihat dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang yang didorong oleh suatu daya penggerak. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan antara kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program bonus atau tunjangan dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah menarik karyawan potensial dan giat dalam bekerja. Namun dalam hal ini PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare belum mengembangkan kebijakan ini untuk para karyawannya. Hal ini sesuai dengan tanggapan karyawan yang menyatakan bahwa dengan tanggung jawab dan ketekunan dalam bekerja, bonus dan tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis 2 yang menyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari responden. Seperti dilihat dari pernyataan X2.1 bonus tidak berpengaruh untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja memiliki presentasi tertinggi sebesar 73,3% atau 11 responden yang memilih setuju. Kemudian pada pernyataan X2.2 yang menyatakan menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini dan memiliki presentasi tertinggi 53,3% atau 8 responden yang memilih setuju. Selanjutnya pada pernyataan X2.3 dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan dan memiliki presentasi tertinggi 60,0% atau 9 responden yang memilih sangat setuju. Kemudian pada pernyataan X1.4 memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang saya kerjakan yang memiliki presentasi tertinggi 73,3% atau 11 responden yang memilih setuju. Selanjutnya pada pernyataan X2.5 mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditentukan yang memiliki presentasi tertinggi 73,3% atau 11 responden yang memilih setuju. Selanjutnya pernyataan X2.6



bahwa sebagai karyawan saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan tidak melakukan kegiatan lain diluar jam kerja yang memiliki presentasi tertinggi 73,3% atau 11 responden yang memilih setuju. Kemudian pernyataan X2.7 bahwa sebagai karyawan saya menunjukkan kesediaan melakukan perintah tanpa diperintah oleh atasan memiliki presentasi tertinggi 60,0% atau 9 responden yang memilih setuju.. Dan yang terakhir, pernyataan bahwa sebagai karyawan saya akan menyadari kesalahan tersebut dan memperbaiki sebelum ditegur oleh atasan yang memiliki presentasi tertinggi 66,7% atau 10 responden yang memilih setuju.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sofi Nurul Ikhsani bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin diberikan motivasi yang tinggi, namun kinerja karyawannya menjadi rendah karena hasil yang diterima belum sesuai dengan kinerja karyawan<sup>48</sup>.

### 3. Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah sebesar  $1,949 <$  dari nilai F-tabel  $3,68$  serta memiliki nilai signifikan sebesar  $0,121 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa upah dan motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Upah dan Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Sura Abadi Pratama Sejahtera Parepare.

Dari hasil yang telah dikemukakan pada hipotesis 1 dan hipotesis 2 diketahui bahwa meskipun kebijakan upah yang dikembangkan oleh PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare selama ini menggunakan kebijakan yang dirasa sudah memenuhi rasa keadilan oleh karyawan, namun tidak dengan kebijakan mengenai bonus dan

---

<sup>48</sup> Sofi Nurul Ikhsani, “ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada CV OTI Desmon, (Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2023)

tunjangan karyawan. Artinya meskipun upah yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang didapatkan, namun bonus yang diterima belum sesuai dengan kinerja karyawan dan hal ini tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat keterkaitan antara Upah dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya mengenai pengaruh Upah dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan di PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa upah berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja dikarenakan hasil yang telah dikemukakan pada kajian pustaka awal, diketahui bahwa upah dan produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang maksudnya hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik. Jika produktivitas seorang karyawan meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga sehingga upah karyawan akan naik.
2. Berdasarkan hasil tersebut, dapat pula dilihat bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja dikarenakan Hasil penelitian hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan tanggapan karyawan yang menyatakan bahwa dengan tanggung jawab dan ketekunan dalam bekerja, bonus dan tunjangan yang di berikan belum sesuai dengan kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa upah dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan dikarekanan upah dan motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Dari hasil yang telah dilakukan diketahui bahwa meskipun Kebijakan upah yang dikembangkan oleh PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare selama ini menggunakan kebijakan yang dirasa sudah memenuhi rasa keadilan oleh karyawan, namun tidak dengan kebijakan mengenai bonus dan tunjangan karyawan.

## **B. Saran**

Terdapat beberapa saran yang perlu diperimbangkan dalam penelitian inidintaranya sebagai berikut:

### **1. Bagi Pihak Masyarakat Desa**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan masyarakat dalam pengelolaan keuangan keluarga. Dengan harapan jika masyarakat memiliki literasi keuangan syariah yang tinggi dan sikap keuangan yang baik maka akan menciptakan perilaku pengelolaan keuangan keluarga yang bijak dan efektif.

### **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Berdasarkan rekomendasi dari peneliti kepada pihak institusi, penelitian ini dapat dijadikan sebuah referensi perpustakaan sebagai contoh untuk penelitian yang selanjutnya. Bagi institusi pendidikan untuk melengkapi lagi buku-buku yang berhubungan dengan Literasi Keuangan Syariah dan Sikap Keuangan agar referensi semakin luas dan banyak referensi terbaru lagi.

### **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbaiki atau mengecek ulang tiap item pernyataan kuesioner yang mencerminkan tiap variabel agar lebih sesuai dengan yang akan diteliti. Dan juga Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan jumlah sampel dalam penelitian agar lebih bisa

mengetahui perilaku keuangan masyarakat secara menyeluruh.



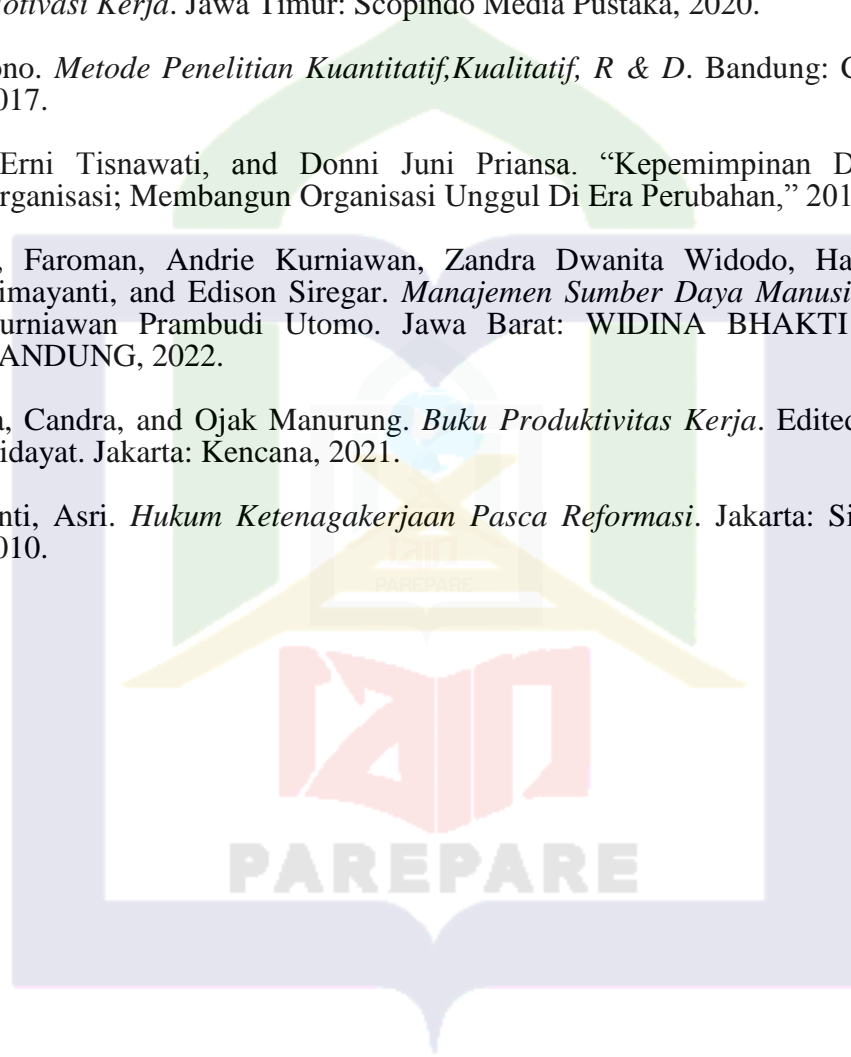
## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Qur'an Al-Karim*

- Abdillah, Irma. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.” Skripsi Progrsm Studi Manajemen Universitas Islam Riau, 2021.
- Amalia, Nurul. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.” UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR, 2021.
- Assagaf, Shannon Cecilia Y, and Lucky O H Dotulong. “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3, no. 2 (2015).
- Ayuningrum, Rahmawati. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Ekspektasi Pendapatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Mebel Di Tahunan Jepara.” In *Seminar Nasional Keindonesiaan (FIPSKR)*, 451–57, 2019.
- Bungin, M Burhan. “Metodologi Penelitian Kuantitatif,” 2021.
- Dapartemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. JILID 4. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1, no. 2 (2013): 40–53.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Edited by M.Ulil Hidayat. Sukabumi: Arjasa Pratama, 2020.
- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23,” 2016.
- Hasibuan, Siti Maisarah. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71–80.
- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran, 2019.
- Ifalisdia. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.” *New England Journal of Medicine*. Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.

- Kusuma, Melia, Devi Narulitasari, and Yulfan Arif Nurohman. "Inklusi Keuangan Dan Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Dan Keberlanjutan Umkm Disolo Raya." *Among Makarti* 14, no. 2 (2022).
- Lestari, Putu Ayu, and Anak Agung Ayu Sriathi. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar." Skripsi Universitas Udayaa, 2013.
- Munira, Mira, Endang Etty Merawati, and Shinta Budi Astuti. "Pengaruh ROE Dan DER Terhadap Harga Saham Perusahaan Kertas Di Bursa Efek Indonesia." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 4, no. 3 (2018): 191–205.
- Musmulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kontemporer) Edisi 1*. Edited by Rendi Fernandes. 1st ed. Solok: CV Mitra Cendekia Media, 2022.
- Nugroho, Bhuono Agung. "Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS." *Yogyakarta: Andi*, 2005.
- Olivia, Hastuti. "Penerapan Analisis Roi (Retrun On Investment) Untuk Memprediksi Pendapatan Perusahaan." *Kitabah* 3, no. 2 (2019): 211–18.
- Priansa, Suwanto dan Donni Juni. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016.
- Priatna at all, Deden Komar. *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Jawa Barat: Deepublish, 2021.
- Rahmawati, Desi. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung." *Jurnal Bonorowo* 1, no. 1 (2013): 1–15.
- Rampisela, Virginia A J, and Genita G Lumintang. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020).
- RI, Kementerian Agama. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Ridha, Nikmatur. "Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian." *Hikmah* 14, no. 1 (2017): 62–70.
- Riskiansyah, M. "Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Toko Classic Dalam Perspektif Islam." Universitas Islam Negeri Raden Fateh, 2017.
- S at all, Bambang. *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan*. Jawa Tengah: Zaida Digital Publishing, 2020.

- Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Kodri. Indramayu: CV. Adanu Abimayu, 2023.
- Sari, Mila, Tri Siswati, Arico Ayani Suparto, Ida Fitriana Ambarsari, Nur Azizah, Wahyuningsih Safitri, and Nur Hasanah. *Metodologi Penelitian*. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- Sule, Erni Tisnawati, and Donni Juni Priansa. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan," 2018.
- Syaref, Faroman, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, and Edison Siregar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Kurniawan Prambudi Utomo. Jawa Barat: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG, 2022.
- Wijaya, Candra, and Ojak Manurung. *Buku Produktivitas Kerja*. Edited by Rahmat Hidayat. Jakarta: Kencana, 2021.
- wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.







	<p><b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b>  <b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE</b>  <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl.</b>  <b>Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</b></p>
<p><b>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</b>  <b>PENULISAN SKRIPSI</b></p>	

NAMA MAHASISWA : YULIARTA

NIM : 2020203861211048

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PRODI : MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH

JUDUL : PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT. SURYA  
ABADI PRATAMA SEJAHTERA  
PAREPARE

## KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Berkenan dengan pelaksanaan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ABADI PRATAMA SEJAHTERA (PAREPARE)”, maka saya memohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan penilaian secara objektif. Data dari saudara/i akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Atas kesediaan dan partisipasi saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya,

YULIARTA



### I. Profil Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pekerjaan :
5. Pendapatan Per Bulan :

### II. Petunjuk pengisian

Berilah tanda ( X ) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### III. Daftar Pertanyaan Kuesioner

#### 1. Pendapatan(X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Sistem Upah						
1	Upah memengaruhi kinerja karyawan					
2	Ada penetapan standar dalam sistem upah					
Sistem Upah Menurut harga						
3	Harga barang tidak mempengaruhi upah					
4	Harga sesuai dengan kualitas produk dan tidak mempengaruhi upah					
5	Harga barang yang bervariasi tidak mempengaruhi upah					
6	Harga barang dapat bersaing dengan produk lain					
Sistem Upah menurut Produksi						
7	Upah menjadi salah-satu faktor produksi					
Sistem Upah Menurut Senioritas						
8	Pendapatan dari kegiatan seluruh karyawan cukup memuaskan					

## 2. Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Mutu						
1	Bonus tidak berpengaruh untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja					
2	menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan					
Pelaksanaan Tugas						
3	dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang sangat memuaskan					
4	memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang saya kerjakan					
5	mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditentukan					
Inisiatif						
6	Sebagai karyawan saya menunjukkan kesediaan melakukan perintah tanpa diperintah oleh atasan					
7	Sebagai karyawan saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan tidak melakukan kegiatan lain diluar jam kerja.					
8	Sebagai karyawan saya akan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					

### 3. Produktivitas (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Tingkat Pendidikan</b>						
1	Tingkat pendidikan yang telah saya capai berpengaruh terhadap kinerja saya					
2	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.					
<b>Disiplin Kerja</b>						
3	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.					
4	Saya selalu mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku.					
<b>Keterampilan</b>						
5	Saya mampu mengidentifikasi masalah di tempat kerjadan cara menyelesaikannya dengan mandiri dan inisiatif.					
<b>Sikap Kerja</b>						
6	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja					
7	Saya bekerja dengan rajin dan baik.					
<b>Motivasi</b>						
8	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri maupun berkelompok					

**IDENTITAS RESPONDEN**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jabatan</b>
1	Antonius	Laki-Laki	Kepala Gudang
2	Mardewi Eva	Perempuan	Admin
3	Amalia Lukman	Perempuan	Admin
4	Aditiya Dharma Putra	Laki-Laki	Sales
5	Hasrul muhadir hakim	Laki-Laki	Sales
6	Juhri	Laki-Laki	Sales
7	Subrian	Laki-Laki	Sales
8	Isnadi	Laki-Laki	Supir
9	Jasmin	Laki-Laki	Supir
10	Heri Adrian	Laki-Laki	Helper
11	Usman	Laki-Laki	Helper
12	Suhuri	Laki-Laki	Helper
13	Ibrahim	Laki-Laki	Helper
14	Abd. Rahim	Laki-Laki	Helper
15	Rahim	Laki-Laki	Helper



**TABULASI DATA HASIL INSTRUMEN VARIABEL UPAH**

**(X1)**

NO	NAMA RESPONDEN	PERTANYAAN								JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1		4	3	4	3	4	3	3	3	29
2		5	5	4	5	4	4	4	3	35
3		5	5	5	5	5	5	5	5	40
4		5	5	5	5	5	4	4	4	37
5		5	5	5	4	5	3	5	5	39
6		5	4	5	4	5	4	3	3	36
7		5	5	5	5	5	4	3	4	37
8		5	4	4	4	4	4	4	4	34
9		5	4	5	5	4	5	5	3	36
10		5	3	5	4	4	4	3	5	35
11		5	5	5	4	5	4	4	3	35
12		5	5	5	5	5	5	5	5	39
13		4	5	5	5	4	4	3	4	36
14		5	5	5	4	5	5	5	3	38
15		5	5	5	4	4	5	5	5	38
<b>JUMLAH</b>										<b>544</b>

**TABULASI DATA HASIL INSTRUMEN VARIABEL MOTIVASI KERJA  
(X2)**

NO	NAMA RESPONDEN	PERTANYAAN								JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1		4	4	4	5	4	4	4	4	33
2		4	5	5	4	4	4	4	4	34
3		4	4	4	5	4	4	4	4	33
4		4	4	4	4	4	4	4	4	32
5		4	5	5	4	4	4	4	4	34
6		4	4	4	5	5	4	5	4	35
7		5	4	5	5	5	5	4	5	37
8		5	5	5	5	5	5	5	5	39
9		5	5	5	5	4	5	5	5	38
10		4	4	4	4	4	4	4	4	32
11		4	4	4	4	4	4	4	4	32
12		4	5	5	5	4	4	5	5	37
13		3	4	4	4	4	3	4	4	31
14		4	4	5	5	4	4	3	4	33
15		4	5	4	5	5	4	5	5	37
<b>JUMLAH</b>										<b>517</b>

**TABULASI DATA HASIL INSTRUMEN VARIABEL PRODUKTIVITAS  
KERJA (Y)**

NO	NAMA RESPONDEN	PERTANYAAN								JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1		3	4	4	4	4	3	3	4	29
2		4	4	5	5	5	4	4	5	36
3		5	5	5	5	5	5	5	5	40
4		5	5	5	5	5	5	5	5	40
5		5	5	5	4	4	4	5	4	36
6		3	4	4	4	4	3	3	4	29
7		4	4	5	3	3	4	4	3	30
8		5	5	5	5	5	5	5	5	40
9		3	3	3	4	4	4	3	4	29
10		4	4	4	4	4	4	4	4	32
11		4	4	4	5	5	5	4	5	36
12		4	4	5	4	4	4	4	4	37
13		4	5	5	3	3	4	4	3	31
14		5	5	5	5	5	5	5	5	40
15		5	5	5	5	5	5	5	4	38
<b>JUMLAH</b>										<b>523</b>

## HASIL PERHITUNGAN SPSS

### UJI VALIDITAS

Upah (X1)

#### Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00018
VAR00001	Pearson Correlation	1	.291	.294	.257	.419	.420	.490	.199	.575 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)		.292	.287	.356	.120	.119	.064	.477	.025
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00002	Pearson Correlation	.291	1	.371	.577 <sup>+</sup>	.509	.341	.486	.167	.718 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.292		.173	.024	.053	.213	.066	.553	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00003	Pearson Correlation	.294	.371	1	.327	.535 <sup>+</sup>	.408	.234	.351	.701 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.287	.173		.234	.040	.131	.401	.199	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00004	Pearson Correlation	.257	.577 <sup>+</sup>	.327	1	.175	.468	.204	.179	.569 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.356	.024	.234		.533	.079	.465	.523	.027
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00005	Pearson Correlation	.419	.509	.535 <sup>+</sup>	.175	1	.082	.230	.083	.565 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.120	.053	.040	.533		.772	.410	.767	.028
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00006	Pearson Correlation	.420	.341	.408	.468	.082	1	.574 <sup>+</sup>	.143	.564 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.119	.213	.131	.079	.772		.025	.610	.028

PAREPARE

	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00007	Pearson Correlation	.490	.486	.234	.204	.230	.574*	1	.280	.630*
	Sig. (2-tailed)	.064	.066	.401	.465	.410	.025		.311	.012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00008	Pearson Correlation	.199	.167	.351	.179	.083	.143	.280	1	.555*
	Sig. (2-tailed)	.477	.553	.199	.523	.767	.610	.311		.032
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00018	Pearson Correlation	.575*	.718**	.701**	.569*	.565*	.564*	.630*	.555*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.003	.004	.027	.028	.028	.012	.032	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

### Motivasi Kerja (X2)

		Correlations								
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	.327	.554*	.491	.443	1.000**	.342	.661**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.234	.032	.063	.098	.000	.212	.007	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00002	Pearson Correlation	.327	1	.600*	.111	.123	.327	.569*	.577*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.234		.018	.693	.662	.234	.027	.024	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00003	Pearson Correlation	.554*	.600*	1	.218	.040	.554*	.031	.472	.586*
	Sig. (2-tailed)	.032	.018		.435	.887	.032	.912	.075	.022
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00004	Pearson Correlation	.491	.111	.218	1	.492	.491	.380	.577*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.063	.693	.435		.062	.063	.163	.024	.008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00005	Pearson Correlation	.443	.123	.040	.492	1	.443	.508	.533*	.625*
	Sig. (2-tailed)	.098	.662	.887	.062		.098	.053	.041	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00006	Pearson Correlation	1.000**	.327	.554*	.491	.443	1	.342	.661**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.234	.032	.063	.098		.212	.007	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00007	Pearson Correlation	.342	.569*	.031	.380	.508	.342	1	.658**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.212	.027	.912	.163	.053	.212		.008	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00008	Pearson Correlation	.661**	.577*	.472	.577*	.533*	.661**	.658**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.007	.024	.075	.024	.041	.007	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00009	Pearson Correlation	.769**	.679**	.586*	.657**	.625*	.769**	.719**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.022	.008	.013	.001	.003	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

**Produktivitas Kerja (Y)**

**Correlations**

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001 Pearson Correlation	1	.846**	.758**	.510	.510	.812**	1.000**	.419	.884**
VAR00001 Sig. (2-tailed)		.000	.001	.052	.052	.000	.000	.120	.000
VAR00001 N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00002 Pearson Correlation	.846**	1	.786**	.312	.312	.546*	.846**	.225	.685**
VAR00002 Sig. (2-tailed)	.000		.001	.257	.257	.035	.000	.421	.005
VAR00002 N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00003 Pearson Correlation	.758**	.786**	1	.156	.156	.417	.758**	.096	.644**
VAR00003 Sig. (2-tailed)	.001	.001		.579	.579	.122	.001	.733	.010
VAR00003 N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00004 Pearson Correlation	.510	.312	.156	1	1.000**	.654**	.510	.935**	.774**
VAR00004 Sig. (2-tailed)	.052	.257	.579		.000	.008	.052	.000	.001
VAR00004 N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00005 Pearson Correlation	.510	.312	.156	1.000**	1	.654**	.510	.935**	.774**
VAR00005 Sig. (2-tailed)	.052	.257	.579	.000		.008	.052	.000	.001
VAR00005 N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00006 Pearson Correlation	.812**	.546*	.417	.654**	.654**	1	.812**	.567*	.839**
VAR00006 Sig. (2-tailed)	.000	.035	.122	.008	.008		.000	.027	.000
VAR00006 N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
VAR00007 Pearson Correlation	1.000**	.846**	.758**	.510	.510	.812**	1	.419	.884**
VAR00007 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.052	.052	.000		.120	.000

	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.419	.225	.096	.935**	.935**	.567*	.419	1	.724**
VAR00008	Sig. (2-tailed)	.120	.421	.733	.000	.000	.027	.120		.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.884**	.685**	.644**	.774**	.774**	.839**	.884**	.724**	1
VAR00009	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.010	.001	.001	.000	.000	.002	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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





**UJI REALIBILITAS****Upah (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

**Motivasi Kerja (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

**Produktivitas Kerja (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	8

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.965118
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.165
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.809

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI MULTIKOLINEARITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.700	17.038	.098	1.294			
1	UPAH	.691	.355	.494	.947	.976	1.025	
1	MOTIV	-.246	.393	-.315	-.947	.976	1.025	
1	ASI KERJA			.159	.626	.976	1.025	

### UJI HETEROSKEDASTITAS

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	-14.581	6.925			-2.106	.057
UPAH	.019	.144	.029		.134	.895
MOTIVASI KERJA	.494	.160	.668		3.092	.009

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	18.700	17.038			1.098	.294
UPAH	.691	.355	.494		1.947	.075
MOTIVASI KERJA	-.246	.393	-.159		-.626	.543

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21

### UJI PARSIAL(UJI-T)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.700	17.038		1.098	.294
UPAH	.691	.355	.494	1.947	.075
MOTIVASI KERJA	-.246	.393	-.159	-.626	.543

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS 21

### UJI SIMULTAN (UJI-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	Regr	71.490	2	35.745	1.949	.185 <sup>b</sup>
	Residual	220.110	12	18.343		
Total		291.600	14			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, UPAH

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,545 <sup>a</sup>	,297	,180	4,004

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Upah

b. Dependent Variable: Pengelolaan Keuangan





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
 PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

Nomor : B.5748/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023 30 Oktober 2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

Yth: **1. Dr. Musmulyadi, S.HI., M.M.** (Pembimbing Utama)  
**2. Ira Sahara, S.E., M.Ak.** (Pembimbing Pendamping)

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Yuli Arta  
 NIM. : 2020203861211048  
 Prodi. : Manajemen Keuangan Syariah

Tanggal **27 September 2023** telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

**PENGARUH PENDAPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
 KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ABADI PRATAMA SEJAHTERA (PAREPARE)**

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*



Muzdalifah Muhammadun, M.Ag  
 NIP. 197102082001122002

Tembusan:  
 1. Ketua LPM IAIN Parepare  
 2. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

**BERITA ACARA  
REVISI JUDUL SKRIPSI**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyatakan bahwa Mahasiswa:

Nama : YULI ARTA  
N I M : 2020203861211048  
Prodi : Manajemen Keuangan Syariah

Menerangkan bahwa judul skripsi semula:

PENGARUH PENDAPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ABADI PRATAMA  
SEJAHTERA (PAREPARE)

Telah diganti dengan judul baru:

PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ABADI PRATAMA SEJAHTERA  
PAREPARE

dengan alasan / dasar:

.....

.....

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 05 Agustus 2024

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Musmulyadi, S.H., M.M.

Ira Sahara, S.E., M.Ak.



Mengetahui;  
Dekan,

Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.  
NIP. 197102082001122002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 9110, website : [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id) email: [mail.iainpare.ac.id](mailto:mail.iainpare.ac.id)

Nomor : B-922/In.39/FEBI.04/PP.00.9/03/2024 06 Maret 2024  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE  
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
di

KOTA PAREPARE

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : YULI ARTA  
Tempat/Tgl. Lahir : BELAWA WAJO, 22 Mei 2002  
NIM : 2020203861211048  
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen Keuangan Syariah  
Semester : VIII (Delapan)  
Alamat : DESA KALAENA, KECEMATAN WOTU, KABUPATEN LUWU TIMUR

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ABADI PRATAMA SEJAHTERA (PAREPARE)

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Maret sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dekan,



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.  
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare





SRN IP000396

**PEMERINTAH KOTA PAREPARE**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
*Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id*

---

**REKOMENDASI PENELITIAN**  
**Nomor : 396/IP/DPM-PTSP/5/2024**

Dasar :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

**M E N G I Z I N K A N**

KEPADA  
 NAMA : **YULIARTA**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**  
 Jurusan : **MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH**  
 ALAMAT : **JL. POROS MALILI, KEC. WOTU, KAB. LUWU TIMUR**  
 UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ABADI PRATAMA SEJAHTERA (PAREPARE)**

LOKASI PENELITIAN : **PT. SURYA ABADI PRATAMA SEJAHTERA KOTA PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **2 Maret 2024 s.d 2 April 2024**

- a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
- b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**  
 Pada Tanggal : **4 Maret 2024**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE**



**Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM**  
**Pembina Tk. 1 (IV/b)**  
**NIP. 19741013 200604 2 019**

**Biaya : Rp. 0.00**

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSRE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPTSP Kota Parepare (scan QRCode)



Balai  
Sertifikasi  
Elektronik



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mardewi Eva, S.E

Jabatan : Admin PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera (Parepare)

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Yuli arta

NIM : 2020203861211048

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera(Parepare) terhitung mulai bulan Maret s/d April sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Abadi Pratama Sejahtera Parepare”.**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Parepare, 05 April 2024

Admin

Mardewi Eva, S.E

### DOKUMENTASI PENELITIAN







## BIODATA PENULIS



Yuliarta, lahir pada tanggal 22 Mei 2002 di Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan bapak Muchlis dan ibu Nurhalisah. Penulis bertempat tinggal di Desa Lautang Kecemata Belawa Kabupaten Wajo. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu mulai masuk Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD RAODHATUTTHALIBIN DESA LAUTANG, kemudian menempuh Sekolah Dasar Negeri di SDN 73 LAUTANG pada tahun 2008 - 2014, kemudian melanjutkan lagi pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri di SMPN 1 BELAWA pada tahun 2014 - 2017, kemudian melanjutkan lagi pendidikan ke Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) WAJO pada tahun 2017 - 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil jurusan Manajemen Keuangan Syariah. Penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Kerja (PPL) di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kabupaten Pinrang dan Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tangru Kecamatan Malua Kabupaten Enrekang pada tahun 2023. Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi penulis mengajukan skripsinya dengan judul “PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA ABADI PRATAMA SEJAHTERA (PAREPARE)”

