

**PENGARUH PENGALAMAN DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP TINGKAT PENERIMAAN UPAH
KARYAWAN PADA CV. DHARMA UTAMA
(DUTA CATERING)
KOTA BATU**

SKRIPSI

Oleh

M.RIFQI FAJAR
NIM : 06610059



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2011**

**PENGARUH PENGALAMAN DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP TINGKAT PENERIMAAN UPAH
KARYAWAN PADA CV. DHARMA UTAMA
(DUTA CATERING)
KOTA BATU**

SKRIPSI

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
Program Sarjana (S-1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim
Malang

Oleh

M. RIFQI FAJAR
NIM : 06610059



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2011**

**LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH PENGALAMAN DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP TINGKAT PENERIMAAN UPAH
KARYAWAN PADA CV. DHARMA UTAMA
(DUTA CATERING)
KOTA BATU**

SKRIPSI

Oleh
M. RIFQI FAJAR
NIM : 06610059

Telah disetujui 24 Maret 2011
Dosen Pembimbing,

Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM
NIP :19700707 200003 1 001

Mengetahui :
Dekan,

Dr. HA. MUHTADI RIDWAN, MA.
NIP 19550302 198703 1 004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : M. Rifqi Fajar

NIM : 06610059

Alamat : Jl. Mertojoyo Selatan No. 9 Malang

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**PENGARUH PENGALAMAN DAN PRESTASI TERHADAP TINGKAT
PENERIMAAN UPAH KARYAWAN PADA CV. DHARMA UTAMA
(DUTA CATERING) KOTA BATU**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 2 April 2011
Hormat saya,

M.Rifqi Fajar
NIM : 06610059

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kupersembahkan karya ini untuk orang yang penuh arti dalam hidupku :

- ✚ Abi H.Abd, Muhith dan umi Hj. Ummu Habibah yang dengan sabar dan penuh kasih sayang selalu membimbingku dan memberikan dorongan terbesar dalam hidupku baik moril maupun materil agar bisa menjadi manusia yang bermanfaat bagi agama,nusa bangsa dan sesama.

MOTTO

لا يكلف الله نفسا الا وسعها

Allah tidak membebani seseorang melainkan
sesuai dengan kesanggupannya.
(QS. Al-Baqarah : 286)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah melimpahkan hidayah serta anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi SI dengan judul “Pengaruh Pengalaman dan Prestasi Kerja terhadap tingkat Penerimaan Upah Karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering)”. Shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita *asyrafurruslil athaib* Muhammad SAW yang telah mengajarkan kita tentang arti kehidupan yang sesungguhnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafa'at beliau di hari akhir kelak. Amin.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat jasa, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh *ta'dhim*, dari lubuk hati yang paling dalam penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM selaku pembimbing skripsi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Atas bimbingan, arahan, saran, dan motivasinya, penulis sampaikan *Jazakumullah Ahsanal Jaza'*.
5. Hj. Umrotul Hasanah, S.Ag, M.Si Selaku dosen pembimbing akademik selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah mendidik, membimbing mengajarkan dan mencurahkan ilmu-ilmunya kepada penulis. Semoga Allah melipat gandakan amal kebaikan mereka.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kepada beliau atas semua kebaikan, bimbingan dan pengarahan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua, terutama bagi diri penulis sendiri. Amin.

Malang, 24 Maret 2011

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
1.4. Batasan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2. Kajian Teori.....	10
2.2.1. Pengalaman Kerja.....	10
a. Pengertian Pengalaman.....	11
b. Peningkatan Mutu Tenaga Kerja.....	12
2.2.2. Prestasi Kerja.....	15
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	15
2. Tujuan Penilaian Prestasi.....	17
3. Faktor-faktor Prestasi Kerja.....	18
2.2.3. Upah.....	20

1. Pengertian Upah	20
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah.....	22
3. Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan	24
4. Sistem Upah.....	25
5. Sistem Upah Menurut Islam	28
2.2.4. Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja dengan Tingkat Penerimaan Upah.....	31
2.3. Kerangka Berfikir	32
2.4. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	35
3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
3.3. Populasi dan Sampel	35
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5. Data dan Jenis Data.....	37
3.6. Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Definisi Operasional Variabel	40
3.8. Skala Pengukuran	43
3.9. Uji Instrumen	44
3.10. Uji Hipotesis.....	48
3.11. Model Analisis Data.....	50

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.2. Hasil Penelitian.....	59
4.2.1 Gambaran Variabel Penelitian.....	59
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	68

4.3. Analisis Data dan Interpretasi.....	73
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1 : Indikator, Variabel, Item	42
Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Variabel X1.	59
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Variabel X2	61
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Variabel Y	64
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.6 : Hasil Uji Non-Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.7: Hasil Uji Non-Autokorelasi	69
Tabel 4.8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.9 : Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.10 : Hasil Uji Linieritas.....	72
Tabel 4.11 : Hasil Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.12 : Hasil Uji F	76
Tabel 4.13 : Hasil Uji t	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	53
Gambar 4.2 : Distribusi Frekuensi Variabel X1	60
Gambar 4.3 : Distribusi Frekuensi Variabel X2.....	63
Gambar 4.8 : Distribusi Frekuensi Variabel Y	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner	85
Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas	89
Lampiran 3 : Hasil Uji Reliabilitas	90
Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik	91
Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas	92
Lampiran 6 : Hasil Uji Linieritas	93
Lampiran 7 : Hasil Uji F	93
Lampiran 8 : Surat Keterangan Peneliti	94
Lampiran 9 : Biodata Peneliti	95
Lampiran 10 : Bukti Konsultasi	96

ABSTRAK

Fajar, Rifqi, Muhammad. 2011, SKRIPSI. Judul: Pengaruh Pengalaman dan Prestasi Kerja Terhadap Tingkat Penerimaan Upah Karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering) Kota Batu
Pembimbing: Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Upah

Dewasa ini dalam memasuki lapangan kerja diberbagai sektor pekerjaan menimbulkan persaingan yang ketat, Salah satu yang menyebabkannya adalah pengalaman kerja. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan memberi peluang lebih besar untuk memasuki pasar tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan minat dan kemampuan. Dan sebaliknya, bagi yang tidak mempunyai pengalaman kerja maka untuk memasuki pasar tenaga kerja yang berkualitas mempunyai peluang lebih kecil.

Maka dari itu, peneliti mencoba mengungkapkan pengaruh antara pengalaman kerja dan prestasi kerja dengan tingkat penerimaan upah karyawan, karena ada anggapan bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pengalaman kerja dan prestasi kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 25 orang yang diperoleh dari rumus yang dikemukakan oleh Arikunto, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Variabel bebasnya Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi kerja (X2)). Variabel terikatnya adalah *Upah* (Y). Pengujian instrument menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan asumsi klasik. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Dari perhitungan uji F diperoleh F hitung $252.806 > F$ table 3,39 dengan nilai p sebesar $0,000 \leq 0,05$ selain itu nilai nilai *Adjusted R square* yang sebesar 0,955 yang artinya besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 95,%. Dan dari uji t diketahui bahwa secara simultan dua variabel bebas Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dan secara parsial Pengalaman Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terbukti dari Perhitungan t hitung masing masing pengalaman kerja (X1) $4.143 > 2,060$ dan Prestasi Kerja (X2) $4.774 > 2,060$. Jadi dalam penelitian ini Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap tingkat penerimaan *Upah* karyawan.

ABSTRAK

Fajar, Rifqi, Muhammad. 2011, THESIS. Title: The effect of Experience and Job Performance Against Employee Wage Level Reception at CV. Dharma Utama (Ambassador Catering) Batu
Advisor : Dr. H. Jamal Lulail Yunus, SE., MM

Keywords : Work Experience, Job Performance, Wage

Today in entering employment in various job sectors generate intense competition, one that causes it is work experience. The higher the work experience possessed by the employee it will give greater opportunities to enter the labor market quality in accordance with the interests and abilities. And conversely, for those who do not have work experience, if it is entering the labor market quality will have a smaller chance.

Therefore, researchers try to reveal the influence of work experience and job performance with employee wage level of acceptance, because it was thought that a person can increase their incomes through work experience and job performance.

This research is quantitative. The samples are 25 people obtained from the formula suggested by Arikunto, while sampling techniques uses random sampling. Work Experience, The independent variable (X1), and the achievement of work (X2). Dependent variable is wages (Y). Testing instrument is by using test validity, test reliability, and classical assumptions. While the methods of data analysis uses multiple linear regression with F test and t test.

From the test calculations obtained F counted as 252.806 $F > F$ table 3.39 with p value of $0.000 \leq 0.05$ in addition to the value of Adjusted R square value of 0,955 which means that the independent variable on the dependent variable is 95,%. And the t test is known that two independent variables have simultaneously Work Experience (X1) and Job Performance (X2) and have a significant influence on the dependent variable. And partially Work Experience (X1) and Job Performance (X2) is also evident from the calculation has a significant t count each work experience (X1) 4143 > 2,060 and Job Performance (X2) 4774 > 2.060. So in this study Work Experience and Job Performance influence on the level acceptance of employees Wages.

المستخلص

الفجر ، م .رقمي 2011 . ، الرسالة .العنوان :ا ثر التجربة و انجاز العمل على قيمة ا جور عمال شركة في دارما أوتاما (تقديم الطعام السفير) مدينة باتو الزعيم : المستشار :د.الحج .جمال لوليل ينوس

الكلمات الرئيسية : الخبرة في العمل ، الالجازات ظيفي ، والأجور

اليوم في دخول العمالة في مختلف قطاعات العمل توليد المنافسة الشديدة ، واحد الذي يتسبب هو الخبرة في العمل .ارتفاع تجربة العمل التي يمتلكها الموظف انه يعطي فرصا أكبر لدخول سوق العمل الجودة وفقا لاهتمامات وقدرات .وعلى العكس ، بالنسبة لأولئك الذين ليس لديهم الخبرة في العمل ومن لدخول سوق العمل ونوعية أصغر فرصة .

لذلك ، يحاول الباحثون معرفة مدى النفوذ من الخبرة في العمل والأداء الوظيفي مع مستوى الأجور موظف القبول ، لأنه كان يعتقد أن الشخص يمكن أن تزيد دخلها من خلال الخبرة في العمل والأداء الوظيفي . هذا البحث الكمي .وكانت العينات التي تم الحصول عليها 25شخصا من الصيغة التي اقترحها اري كؤنتا، في حين أن تقنيات أخذ العينات باستخدام عينات عشوائية .الخبرة في العمل المتغير المستقل (x1)وتحقيق العمل ((x2)يعتمد المتغير الأجور)ص .(اختبار صلاحية استخدام أداة الاختبار ، اختبار الموثوقية، والافتراضات الكلاسيكية .في حين أن أساليب تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي متعددة مع اختبار واختبار تيواو.

من حسابات اختبار الحصول على عدد 252 806 واو واو >الجدول واو بقيمة 3، 39ف من 0، $000 \leq$ 0.05بالإضافة إلى قيمة قيمة آر عدلت مربع من 0، 955مما يعني أن المتغير المستقل على المتغير المستقل هو 95%. وكما هو معروف اختبار تي ان اثنين من المتغيرات المستقلة تجربة العمل في نفس الوقت (x1)والأداء الوظيفي .(X2) له تأثير كبير على المتغير التابع .والعمل جزئيا التجربة (x1) والأداء الوظيفي .(X2) كما يتضح من حساب لديه عدد كبير تي كل الخبرة في العمل $2 > 4143(x1)$ ، 060 والأداء الوظيفي $2 > 4774(x2)$ ، 060. حتى في هذه الدراسة الخبرة في العمل وتؤثر على أداء وظيفة على مستوى أجور الموظفين القبول.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan pembangunan Nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Agar dapat tercapainya tujuan Pembangunan Nasional itu, maka pembangunan itu harus dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah. Masyarakat adalah pelaku utama dari pembangunan, sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing, serta menciptakan suasana yang mendukung. Kegiatan masyarakat dengan kegiatan pemerintah harus saling mendukung, saling mengisi dan melengkapi.

Hakekat suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya adalah selalu berorientasi pada pencapaian laba yang maksimal, untuk dapat mempertahankan dan menjamin kelangsungan hidup usahanya agar dapat tumbuh dan berkembang ke arah yang lebih baik dimasa yang akan datang. Tetapi untuk mewujudkan keadaan tersebut bukanlah suatu hal yang mudah, karena perusahaan seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan seperti keadaan pasar, posisi persaingan kondisi intern perusahaan dan sebagainya. Agar dapat mengatasi permasalahan tersebut maka dituntut kemampuan dan kecakapan manajemen perusahaan dalam mengkoordinasi, mengelola dan mengawasi kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, di mana masing-masing kegiatan itu saling berkaitan erat

antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga pengambilan keputusan salah satu kegiatan akan berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan lainnya.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu siap pakai dan berprestasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau dunia kerja, sebenarnya dapat dihasilkan dan dikembangkan di perusahaan itu sendiri, yaitu melalui pengalaman kerja dan prestasi kerja. Adanya pengalaman kerja dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan upah. Seperti yang dijelaskan oleh Ranupandojo (1981:139) bahwa: “upah sebenarnya merupakan imbalan alat prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan, seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima, prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas”.

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi karyawan. Pengalaman dapat ditunjukkan calon karyawan pada saat dia melamar. Pada umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Menurut Ranupandojo (1981:7), “. penentuan kebutuhan tenaga kerja, menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaga kerja. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir-formulir lamaran, test, psikologi, dan wawancara”.

Dan setiap karyawan hendaknya mengetahui makna kerja. Dibalik makna kerja itu terdapat tugas untuk mengembangkan perusahaan, diri sendiri dan tidak sekedar untuk mencari nafkah, ambisi, gengsi, status sosial dan sebagainya.

Makna kerja mengandung pengertian yang erat dengan prestasi, yang merupakan penilaian baik buruknya seseorang dalam bekerja. Sehingga setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat dicapai prestasi yang dimaksudkan.

Istilah prestasi menunjukkan suatu hasil yang telah dicapai dan merupakan wujud dari usaha-usaha tertentu atau aktivitas-aktivitas tertentu untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Seperti yang diungkapkan oleh Poerwodarminto (1976:34), “prestasi merupakan hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya)”. Menurut Moekijat (1990:40) juga mengatakan bahwa “prestasi kerja (*achievement*) merupakan hasil, kepandaian maksudnya apa yang dicapai”. Sehingga untuk mendapatkan prestasi itu tidak mustahil jika terjadi kompetisi dan usaha keras mengingat kemampuan individu untuk mendapatkan prestasi terdapat perbedaan.

Dewasa ini dalam memasuki lapangan kerja diberbagai sektor pekerjaan menimbulkan persaingan yang ketat, Salah satu yang menyebabkannya adalah pengalaman kerja. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan memberi peluang lebih besar untuk memasuki pasar tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan minat dan kemampuan. Dan sebaliknya, bagi yang tidak mempunyai pengalaman kerja maka untuk memasuki pasar tenaga kerja yang berkualitas mempunyai peluang lebih kecil.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti mencoba mengungkapkan pengaruh antara pengalaman kerja dan prestasi kerja dengan tingkat penerimaan upah karyawan, karena ada anggapan bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pengalaman kerja dan prestasi kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman dan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering)?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering)?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering)?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengalaman dan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering).

2. Pengaruh pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering).
3. Pengaruh prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering).

1.4. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dimaksudkan untuk memberikan arah terhadap isi pembahasan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel pengalaman kerja, prestasi kerja dan tingkat penerimaan upah karyawan wanita, tanpa memperhatikan faktor-faktor lain.
2. Lokasi yang dijadikan sasaran penelitian ini adalah CV. Dharma Utama (Duta Catering), adapun obyek penelitiannya adalah semua karyawan pada perusahaan tersebut.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Obyek Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah selanjutnya dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam rangka memadukan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman dan sebagai pembanding antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan serta mengaplikasikannya pada keadaan yang terjadi di lapangan.

3. Bagi Institut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan sebagai bahan kajian untuk permasalahan yang sepadan.

4. Bagi Peneliti Lanjut

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dalam ruang lingkup yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Fajar Juni Nur Santi (2009), dengan judul pengaruh upah pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pada KPRI serba usaha migas Cepu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pada KPRI serba usaha migas Cepu.. Dengan menggunakan alat analisis linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji f dan uji t menunjukkan bahwa variabel bebas upah (X1), pengalaman kerja (X2), pelatihan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat produktivitas (Y).

Shoulhan Zein Isnanto (2009) dengan judul pengaruh pengalaman kerja, upah, kesejahteraan terhadap motivasi pada karyawan PT. Dunia Tex Palur Karanganyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan kerja terhadap motivasi karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1), upah (X2), dan kesejahteraan (X3) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Dan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat produktivitas (Y).

Waidi Prasetyo (2008), dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan kesejahteraan terhadap motivasi pegawai PT. Iskandar Tex Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kesejahteraan

motivasi kerja pegawai PT. Iskandar Tex Surakarta dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1) dan kesejahteraan (X2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan (Y).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada subjek yang diteliti yaitu pada CV. Dharma Utama (Duta Catering).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Sasaran	Variabel	Analisa	Hasil
1	Fajar Juni Nursanti Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2009	Pengaruh upah pengalamn kerja dan pelatihan kerja terhadap produktifitas pada KPRI serba usaha migas cepu	Anggota KPRI serba usaha migas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Upah ▪ Pengalaman kerja ▪ Pelatihan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi Linier Berganda ▪ Uji Vadilitas dan Reliabilitas ▪ Uji F ▪ Uji t 	Menunjukkan bahwa variabel bebas upah (X1), pengalaman kerja (X2), pelatihan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat produktifitas (Y).

2	Shoulhan Zain Isnanto Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2009	Pengaruh pengalaman kerja, upah, kesejahteraan terhadap motivasi karyawan PT. Duniatex palur, karang ayar	Karyawan PT. Dunia tex	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengalaman kerja ▪ Upah ▪ Kesejahteraan ▪ Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2009 Analisis Regresi Linier Berganda 	Menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1), upah (X2), dan kesejahteraan (X3) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Dan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat produktifitas (Y).
3	Waidi Prasetyo Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2008)	pengaruh pengalaman kerja dan kesejahteraan terhadap motivasi pegawai PT. Iskandar Tex Surakarta	Karyawan PT. Iskandar Tex Surakarta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengalaman kerja ▪ Kesejahteraan ▪ Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisis Regresi Linier Berganda 	Menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1) dan kesejahteraan (X2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan (Y).

Sumber : data primer diolah

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi karyawan. Pengalaman dapat ditunjukkan calon karyawan pada saat dia melamar. Pada umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Menurut Ranupandojo (1981:7), “. penentuan kebutuhan tenaga kerja, menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaga kerja. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir-formulir lamaran, test, psikologi, dan wawancara”.

Suatu seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Manullang (1981:53), kualifikasi tersebut adalah: a) keahlian, b) pengalaman, c) umur, d) jenis kelamin, e) pendidikan, f) keadaan fisik, g) tampang, h) bakat, i) karakter, j) temperamen.

Menurut Martoyo (1987:43), “. suatu organisasi atau perusahaan akan lebih cenderung milih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan”

Menyinggung masalah pengalaman kerja, perlu diketahui pengertian kata ”Pengalaman Kerja” itu sendiri. Pengalaman kerja menurut Poerwodarminto

(1987:28) bahwa: “sesuatu yang telah dirasakan, diketahui dan dikerjakan”. Berdasarkan pengertian tersebut, mengandung maksud bahwa seseorang akan mendapatkan pengalaman setelah melakukan pengalaman dan ikut terjun secara langsung menjalankan praktek. Berhubungan dengan dunia kerja, di tempat kerja itulah seseorang akan mendapatkan pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian pengalaman kerja, yaitu hasil yang diperoleh beberapa waktu kemudian oleh orang yang mempunyai pekerjaan dengan melibatkan diri dalam pekerjaan secara nyata, intensif dan produktif.

Pengalaman kerja serta keahlian akan mengakibatkan meningkatnya permintaan di pasar tenaga kerja. Di samping itu, pengalaman kerja akan meningkatkan aspirasi dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

2. Peningkatan Mutu Tenaga Kerja

Ada kalanya seseorang yang telah memasuki dunia kerja dapat langsung bekerja dan mengembangkan kemampuannya. Namun dalam dunia industri tidak secara langsung dilakukan, meskipun sudah dipersiapkan sebelumnya dengan baik melalui pendidikan formal. Karena biasanya, minimal masih perlu mempelajari alat-alat kerja dan teknik berproduksi atau teknik-teknik yang ada dan berlaku di tempat kerja tersebut. Selain itu, juga masih diperlukan adaptasi dengan prosedur dan lingkungan sosial dalam pekerjaan.

Untuk mendapatkan pengalaman kerja, tidak terlepas dari dimensi ruang dan waktu. Semua itu menentukan seseorang untuk mempelajari dan beradaptasi dengan prosedur dan lingkungan sosial pekerjaan. Dalam perjalanan waktu akan banyak variasi kegiatan dan obyek pekerjaan yang dihadapi. Lebih-lebih untuk adaptasi dengan prosedur dan lingkungan sosial dalam pekerjaan itu sendiri. Seperti yang dijelaskan oleh Sagir (1989:41), “tenaga kerja bermutu dan siap pakai sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan atau dunia kerja, sebenarnya hanya dapat dihasilkan dan dikembangkan di perusahaan atau dunia kerja itu sendiri yaitu: 1) jalur pendidikan, 2) jalur latihan kerja, 3) jalur pengalaman kerja”.

a. Jalur Pendidikan

Pendidikan formal merupakan jalur yang paling efektif untuk meningkatkan mutu tenaga kerja, khususnya yang berkaitan dengan pembentukan dan pengembangan kepribadian, bakat, sikap mental, pengetahuan dan kecerdasan termasuk kreativitas dan daya analisis. Aspek-aspek fundamental seperti di atas tidak boleh dilupakan. Upaya pendidikan formal untuk mengejar profesionalisme dalam bentuk keahlian dan keterampilan teknik yang berlebihan, sering mengorbankan aspek-aspek dasar yang justru merupakan pondasi dari tenaga kerja yang bermutu. Bagaimanapun juga, dengan pendidikan formal saja tidak akan dapat mengejar kecepatan perubahan teknologi, dan persyaratan kerja di dunia kerja.

b. Jalur Latihan Kerja

Apabila pendidikan formal lebih menekankan pada pembentukan dan pengembangan kepribadian, bakat, sikap mental pengetahuan, kecerdasan, daya analisis, dan kreatifitas, maka latihan kerja menekankan pada keterampilan yang sering disebut profesionalisme. Oleh karena itu, latihan kerja akan lebih bersifat fleksibel dibandingkan pendidikan formal. Menurut Sagir (1989:41), “latihan kerja akan terus diperlukan karena dunia kerja dan persyaratan kerja terus berkembang dan berubah dengan cepat. Sedangkan pendidikan formal tidak mungkin dapat berubah dengan cepat.

c. Jalur Pengalaman Kerja

Melalui pengalaman kerja ini, tenaga kerja bermutu yang landasannya telah diletakkan melalui pendidikan formal dan profesionalismenya telah dibentuk melalui latihan kerja, akan dapat dimantapkan dan dikembangkan. Sejalan dengan hal tersebut, maka peranan manajemen dalam membina dan mengembangkan pengalaman kerja menjadi sangat dominan pula. Tentunya dalam hal ini pemerintah juga mempunyai peranan. Seperti yang diungkapkan oleh Sagir (1989:41-42) :

“.....peranan pemerintah sangat penting dalam bentuk pemberian kesempatan dan bimbingan peningkatan manajemen dan kesempatan berusaha, tidak hanya penting dalam rangka peningkatan mutu tenaga kerja, tetapi juga penting untuk perluasan kesempatan kerja”.

3. faktor – Faktor Pengalaman Kerja

Menentukan faktor-faktor yang digunakan dalam penilaian merupakan hal yang paling sulit dan memerlukan pertimbangan yang mendalam dari pimpinan. Jumlah faktor-faktor untuk penilaian pengalaman tidak dapat ditentukan secara pasti.. Faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai pengalaman kerja menurut Ranupandojo (1981:312) adalah “lama kerja, pelatihan kerja, bimbingan”

a. Lama kerja

Lama kerja adalah ukuran berapa lama seorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan.

b. Pelatihan Kerja

Pengalaman kerja juga dapat diukur dengan seberapa sering seorang karyawan dalam mendapatkan pelatihan kerja dari perusahaan, lebih banyak karyawan mendapatkan pelatihan kerja maka seharusnya lebih banyak pula pengalaman yang didapatkan.

c. Bimbingan

Pada sisi lain Pengalaman kerja juga dapat diukur dengan seberapa sering seorang karyawan dalam mendapatkan bimbingan dalam pekerjaannya, lebih banyak karyawan mendapatkan bimbingan dalam kerja maka seharusnya lebih banyak pula pengalaman yang didapatkan

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kesanggupan seseorang untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan berhasil, tidak juga ditentukan oleh pengalaman kerja akan tetapi juga dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan kerja.

2.2.2 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap karyawan hendaknya mengetahui makna kerja. Dibalik makna kerja itu terdapat tugas untuk mengembangkan perusahaan, diri sendiri dan tidak sekedar untuk mencari nafkah, ambisi, gengsi, status sosial dan sebagainya. Makna kerja mengandung pengertian yang erat dengan prestasi, yang merupakan penilaian baik buruknya seseorang dalam bekerja. Sehingga setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat dicapai prestasi yang dimaksudkan.

Istilah prestasi menunjukkan suatu hasil yang telah dicapai dan merupakan wujud dari usaha-usaha tertentu atau aktivitas-aktivitas tertentu untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Seperti yang diungkapkan oleh Poerwodarminto (1976:34), “prestasi merupakan hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya)”. Menurut Moekijat (1990:40) juga mengatakan bahwa “prestasi kerja (*achievement*) merupakan hasil, kepandaian maksudnya apa yang dicapai”. Sehingga untuk mendapatkan prestasi itu tidak mustahil jika terjadi kompetisi dan usaha keras mengingat kemampuan individu untuk mendapatkan prestasi terdapat perbedaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa seseorang karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya ingin mendapatkan prestasi, meskipun hasilnya berbeda antara individu. Sekarang yang menjadi

permasalahan dalam hal ini adalah bagaimana individu-individu tersebut dengan kemampuan yang berbeda dapat mencapai yang maksimal.

Pimpinan juga harus memperhatikan motivasi para karyawannya, sehingga dengan memperhatikan motivasi tersebut dimaksudkan untuk memberi daya perangsang bagi karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan segala upaya dan dapat bekerja dengan segiat-giatnya. Yang perlu diperhatikan juga oleh pimpinan adalah bagaimana cara mengetahui prestasi diantara para karyawan dan apa yang menjadi faktor-faktor penilaian prestasi kerja itu. Di instansi negeri, masalah prestasi kerja merupakan tujuan pembinaan pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Musonef (1989:17), “bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya, sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya”.

Selanjutnya dikatakan oleh Musanef (1989:17), “untuk mendapatkan hasil kerja yang demikian, maka diperlukan adanya pegawai-pegawai setia dan taat, jujur, penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku”.

Berdasarkan uraian tentang pengertian prestasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara keseluruhan, baik dari hasil fisik yaitu jumlah hasil kerja yang diperoleh maupun non fisik yaitu tingkah laku karyawan dalam bekerja, seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, sikap kerja, inisiatif, dan lain-lain.

2. Tujuan Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk menentukan nilai pekerjaan dan sebagai salah satu cara untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan penggajian agar lebih teratur, sistematis dan adil. Tetapi terbatas pada penentuan struktur upah saja yang merupakan tujuan penilaian prestasi kerja. Seperti pendapat Martono (1987:87), tujuan yang ingin dicapai dengan penilai prestasi dapat bermacam-macam antara lain:

- a. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan.
- b. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan kepenugasan baru.
- d. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas, sehingga manfaat penilaian dapat dirasakan oleh karyawan. Lebih lanjut Martoyo (1987:87) menjelaskan, “tujuan penilaian untuk memungkinkan obyektivitas, yaitu harus realistik positif dan konstruktif, serta merupakan kesatuan yang bulat”.

3. Faktor-faktor Prestasi Kerja

Menentukan faktor-faktor yang digunakan dalam penilaian merupakan hal yang paling sulit dan memerlukan pertimbangan yang mendalam dari pimpinan. Jumlah faktor-faktor untuk penilaian prestasi tidak dapat ditentukan secara pasti.

Faktor-faktor tersebut tergantung dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja menurut Ranupandojo (1981:125) adalah “kualifikasi dan kuantitas pekerjaan, kerja sama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenal jabatannya, kerajinan, kesetiaan dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif”. Serupa dengan pendapat Asri (1986:111), “faktor-faktor yang dinilai antara lain kualitas dan kuantitas kerja, disiplin, kerja sama, kreativitas, loyalitas, kejujuran, kepemimpinan dan tanggung jawab”.

Sedangkan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini menurut Ranupandojo (1981:125) adalah:

a. Kuantitas Kerja

Faktor ini diukur dari jumlah hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan berupa barang yang dihasilkan. Apabila seorang karyawan mempunyai keterampilan yang tinggi, tentu produktivitasnya juga tinggi sebaliknya apabila karyawan tersebut mempunyai keterampilan yang rendah, maka produktivitasnya juga rendah.

b. Kualitas Kerja

Penilaian mengenai faktor ini menunjukkan pendapat mengenai kebaikan pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Yang dipertimbangkan dari faktor ini meliputi; ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

c. Sikap Kerja

Faktor ini dinilai dari sikap kerja karyawan. Sikap kerja yang dimaksudkan adalah sikap kerja dengan teman dan sikap kerja dengan pimpinan.

Sikap kerja dengan teman dapat ditunjukkan melalui keramahan karyawan terhadap teman kerja, kerjasama karyawan dengan teman kerja dan mau belajar dengan teman yang lebih berpengalaman. Sedangkan sikap kerja dengan pimpinan ditunjukkan dengan memperhatikan saran-saran yang dikemukakan oleh pimpinan, dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang diperbuatnya.

d. Kedisiplinan

Faktor ini memiliki kerajinan karyawan dalam bekerja, kemauan karyawan dalam mengikuti perintah pimpinan, kehadiran karyawan dalam proses produksi dan inisiatif karyawan.

Untuk melihat perkembangan, faktor-faktor yang menjadi kriteria untuk penilaian prestasi harus benar-benar diperhatikan. Tentunya faktor-faktor yang dinilai harus benar-benar sesuai dengan tujuan prestasi.

2.2.3. Upah

1. Pengertian Upah

Suatu organisasi, terutama suatu perusahaan sistem upah merupakan faktor penting untuk dapat menarik yang bersangkutan. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diakui oleh pengusaha dan karyawan serta pemerintah. Seperti menurut Dewan Penilaian Pengupahan Nasional (dalam Ranupandojo, 1989:138),

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak

bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Secara umum, upah merupakan suatu bentuk pemberian imbalan yang bersifat “*financial*” dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk imbalan yang ada bagi karyawan. Sebab upah tersebut bagi setiap karyawan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupannya. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang teratur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi pula sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan.

Seperti pendapat Poerwono (dalam Ranupandojo, 1981:138) mendefinisikan upah sebagai, “jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, upah adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima pekerja dalam bentuk *financial* yang telah ditetapkan dalam undang-undang atau peraturan berdasarkan persetujuan atau perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupannya.

Sedangkan Upah menurut islam bahasa, adalah *al-itsabah* (memberi upah). Misalnya *aajartuhu*, baik dibaca panjang atau pendek, yaitu memberi upah.

Sedangkan menurut istilah fiqh ialah pemberian hak pemanfa'atan dengan syarat ada imbalan. (Fathul Bari IV: 439).

Prof Benham dalam Afzalurrahman (1991:145) "Upah dalam islam dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seorang pemilik usaha pada seorang pekerja karena jasa yang ia berikan"

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Seperti yang telah diterangkan dalam al Qur'an :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat." (QS An-Nisa [4]: 58).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Kebijaksanaan tentang pengupahan dan penggajian merupakan hal yang bersifat dinamis. Ada beberapa faktor yang menimbulkan dinamika tersebut yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Faktor-faktor tersebut menurut Ranupandojo (1981:139) adalah: 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja, 2) organisasi buruh, 3) kemampuan untuk membayar, 4) produktivitas, 5) biaya hidup.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Ada jenis pekerjaan yang membutuhkan banyak tenaga kerja, sebaliknya ada juga pekerjaan yang membutuhkan sedikit tenaga kerja, tetapi menuntut keterampilan yang tinggi. Tentunya dari dua jenis pekerjaan ini akan membedakan upah yang akan diterima masing-masing tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja yang menuntut keterampilan tinggi akan memperoleh upah yang tinggi. Sebaliknya tenaga kerja yang tidak dituntut keterampilan tinggi akan memperoleh upah yang rendah. Seperti pendapat Ranupandojo (1981:139),....“untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah, upah cenderung turun”.

2. Organisasi Buruh

Pada dasarnya tinggi rendahnya tingkat upah ditentukan atas persetujuan atau kesepakatan antara perusahaan, buruh, serta kuat lemahnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Faktor ini berhubungan erat dengan faktor organisasi buruh. Meskipun organisasi buruh ikut serta dalam penentuan tingkat upah, tetap akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah tersebut. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Karena kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak mampu memenuhi tuntutan karyawan.

4. Produktivitas

Menurut Ranupandojo (1981:139), “upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan”. Pendapat itu memang benar, karena sesuai dengan sistem upah menurut prestasi kerja. Yang dimaksud prestasi kerja dalam sistem upah ini adalah jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan. Jadi semakin tinggi prestasi kerja karyawan, maka semakin tinggi juga upah yang akan diterimanya.

5. Biaya Hidup

Faktor yang diperhitungkan juga, karena berkaitan dengan daya beli karyawan dalam memenuhi berbagai jenis kebutuhannya. Seperti yang dicontohkan oleh Ranupandojo (1981:106), “faktor biaya hidup dipertimbangkan, karena tingkat daya beli karyawan dapat dipertahankan sekalipun terjadi fluktuasi harga dari berbagai jenis kebutuhannya”.

3. Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan

Didalam pemberian upah perlu dipertimbangkan prinsip keadilan. Menurut Ranupandojo (1981:140), “keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan”. Input yang dimaksudkan adalah prestasi kerja karyawan, sedangkan output adalah yang diterima sebagai imbalan atas prestasi kerja yang dicapainya. Jadi semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin tinggi juga upah yang akan diterima.

Di samping masalah keadilan, dalam sistem pengupahan perlu diperhatikan juga unsur kelayakan. Pengertian kelayakan menurut Martoyo (1987:105) adalah, “sesuai dengan kebutuhan pokok minimum ataupun upah minimum sesuai dengan ketentuan pemerintah”. Ketentuan pemerintah ini berupa keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-50/MEN/1983, tentang peningkatan upah minimum regional. Ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya upah yang diterima, sering diakibatkan adanya perlakuan yang kurang adil dan layak. Apabila upah didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dari perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja. Karena memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja merupakan sebagian dari tujuan-tujuan administrasi upah.

4. Sistem Upah

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk menentukan upah. Masing-masing sistem ini akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Empat sistem upah menurut Martoyo (1987:102), 1) sistem upah menurut prestasi kerja, 2) sistem upah menurut lama kerja, 3) sistem upah menurut senioritas, 4) sistem upah menurut kebutuhan.

a. Sistem Upah Menurut Prestasi Kerja

Upah ditentukan berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan. Upah menurut prestasi kerja yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk

bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan terampil, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mulai menurun atau lanjut usia.

b. Sistem Upah Menurut Lama Kerja

Menurut Martoyo (1987:103), “sistem ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu ataupun perbulan”.

c. Sistem Upah Menurut Senioritas

Sistem pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Karyawan yang bersangkutan menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi di mana mereka bekerja. Begitu juga pendapat Martoyo (1987:103-104), “semakin senior seorang karyawan, maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi”. Kelemahan yang menonjol dari sistem ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol. Sehingga mungkin karyawan muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan yang senior tetapi tidak menonjol kemampuannya.

d. Sistem Upah Menurut Kebutuhan

Menurut Martoyo (1987:104), “sistem ini menunjukkan bahwa tingkat upah karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi

karyawan. Berarti upah yang diberikan pada karyawan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebih-lebihan, namun juga tidak berkekurangan”.

Secara umum sistem, empat sistem upah di atas yang digunakan untuk menentukan upah karyawan di Indonesia. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan menggunakan salah satu sistem upah atau menggabungkan beberapa sistem upah tersebut untuk menentukan upah karyawan yang tentunya berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara perusahaan dan karyawan tanpa mengabaikan undang-undang atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

5. Sistem Upah Menurut Islam

1. PENSYARI'ATAN IJARAH

Allah swt berfirman :

أَسْكِنُوهُمْ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُمْ لِنَصِيْقُوا عَلَيْهِمْ وَإِنْ كُنْ^ج
 أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ^ص
 وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَاسْتَزِضِعْ لَهُ^ط أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya : “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (QS Ath-Thaalaq: 6).

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦﴾

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS Al-Qashash: 26).

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَن يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَن يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ^ط قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾

Artinya : “Kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidr menegakkan dinding itu, Musa berkata, Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu.” (QS Al-Kahfi: 77).

Dari Aisyah ra, dia berkata “Nabi saw bersama Abu Bakar ra pernah mengupah seorang laki-laki dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan yang mahir. Al-Khirrit ialah penunjuk jalan yang mahir.” (Shahih: Irwa-ul Ghalil no: 1409 dan Fathul Bari IV: 442 no: 2263).

2 HAL-HAL YANG BOLEH DITARIK UPAHNYA

Segala sesuatu yang dapat diambil manfaatnya dan sesuatu itu yang tetap utuh, maka boleh disewakan untuk mendapatkan upahnya, selama tidak didapati larangan dari syari’at.

Dipersyaratkan sesuatu yang disewakan itu harus jelas dan upahnya pun jelas, demikian pula jangka waktunya dan jenis pekerjaannya.

Allah swt berfirman ketika menceritakan perihal rekan Nabi Musa as:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ فَإِنْ
 أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ
 الصَّالِحِينَ

Artinya : “Berkatalah dia (Syu’aib), Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah suatu kebaikan darimu.” (QS al-Qashash: 27).

Dari Hanzhalah bin Qais, ia bertutur: Saya pernah bertanya kepada Rafi’ bin Khadij tentang menyewakan tanah dengan emas dan perak. Maka jawabnya, “Tidak mengapa, sesungguhnya pada masa Nabi saw orang-orang hanya menyewakan tanah dengan (sewa) hasil yang tumbuh di pematang-pematang (galengan), tepi-tepi parit, dan beberapa tanaman lain. Lalu yang itu musnah dan yang ini selamat, dan yang itu selamat sedang yang ini musnah. Dan tidak ada bagi orang-orang (ketika itu) sewaan melainkan ini, lalu yang demikian itu dilarang. Adapun (sewa) dengan sesuatu yang pasti dan dapat dijami, maka tidak dilarang.” (Shahih: Irwa-ul Ghalil no: 1498).

3. ANJURAN SEGERA MEMBAYAR UPAH

Dari Ibnu Umair ra bahwa Rasulullah saw bersabda :

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه

Artinya : “Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya” Ibnu Majah (2443)

Dari hadist ini telah dijelaskan oleh Rasulullah tentang kewajiban untuk membayar upah pekerja atau karyawan.

Dari penjabaran di atas yang pasti pemilik perusahaan wajib membayarkan upah para pekerja sesuai dengan perjanjian, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

فليسم اجيرا من اجرله

Artinya : "Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya".

Tindakan memotong upah mereka dengan berbagai trik licik, termasuk tindakan yang menyalahi agama. Sedangkan bila pemotongan itu didasarkan pada kesepakatan yang jelas dan dipahami serta disetujui sepenuhnya oleh pihak karyawan, tidak mengapa bila diberlakukan, selama masa perjanjian itu masih berlaku.

2.2.4. Hubungan Antara Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja dengan Tingkat Penerimaan Upah

Seseorang yang bekerja, selain akan memperoleh hasil yang bersifat sosial psikologis yang berupa peranan dan status sosial, maka ia dengan sendirinya juga mendapatkan hasil lain berupa pengalaman kerja. Hal ini diutarakan oleh Soeroto (1986:107) bahwa, "pengalaman kerja memang hanya bisa diperoleh oleh mereka yang mempunyai dan menjalankan pekerjaan".

Memang tidak dapat dipungkiri, bahwa dengan tidak menjalankan pekerjaan secara nyata, intensif dan produktif, orang akan memperoleh pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas. Hal

ini akan berpengaruh juga terhadap kemungkinan peningkatan penghasilan dan pendapatan, apabila pengalaman ditunjang dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Peningkatan penghasilan tersebut memang tidak dapat diperoleh secara langsung dari pengalaman kerja saja, akan tetapi paling tidak dengan melalui proses pengalaman kerja tercipta tenaga kerja yang produktif yang mampu merubah kualitas hidup.

Berdasarkan pendapat di atas maka Sagir (1989:40-41) menyimpulkan, “oleh karena itu jalur pengalaman kerja menjadi sangat penting dalam sistem pembinaan mutu tenaga kerja. Maka sejalan dengan itu pesan manajemen dalam membina dan mengembangkan pengalaman kerja menjadi sangat dominan pula. Selain pengalaman kerja, prestasi kerja juga sangat menentukan dalam tingkat penerimaan upah, karena dengan semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat penerimaan upah. Sebagai akibatnya orang bisa bekerja lebih baik, sehingga menghasilkan barang atau jasa menjadi lebih baik atau lebih banyak”.

2.3. Kerangka Berfikir

Seseorang yang bekerja, selain akan memperoleh hasil yang bersifat sosial psikologis yang berupa peranan dan status sosial, maka ia dengan sendirinya juga mendapatkan hasil lain berupa pengalaman kerja.

Memang tidak dapat dipungkiri, bahwa dengan tidak menjalankan pekerjaan secara nyata, intensif dan produktif, orang akan memperoleh pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas. Hal

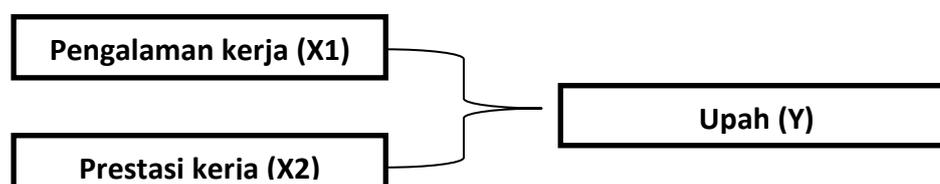
ini akan berpengaruh juga terhadap kemungkinan peningkatan penghasilan dan pendapatan, apabila pengalaman ditunjang dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Peningkatan penghasilan tersebut memang tidak dapat diperoleh secara langsung dari pengalaman kerja saja, akan tetapi paling tidak dengan melalui proses pengalaman kerja tercipta tenaga kerja yang produktif yang mampu merubah kualitas hidup.

Oleh karena itu jalur pengalaman kerja menjadi sangat penting dalam sistem pembinaan mutu tenaga kerja. Maka sejalan dengan itu pesanan manajemen dalam membina dan mengembangkan pengalaman kerja menjadi sangat dominan pula. Selain pengalaman kerja, prestasi kerja juga sangat menentukan dalam tingkat penerimaan upah, karena dengan semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat penerimaan upah. Sebagai akibatnya orang bisa bekerja lebih baik, sehingga menghasilkan barang atau jasa menjadi lebih baik atau lebih banyak”.

Dari segi teoritis pengalaman kerja dan prestasi kerja sangatlah menentukan tingkat atau upah. Maka Dalam hal menentukan upah karyawan sebuah perusahaan harus memiliki pertimbangan-pertimbangan khusus seperti variabel pengalaman kerja atau prestasi kerja agar ada acuan- acuan khusus dalam menentukan kebijakan upah karyawannya.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.4. Hipotesis

Pada dasarnya hipotesa merupakan kesimpulan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Jadi hipotesa merupakan “Pertanyaan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya” (Hadi, 1987:257).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini:

- a. Diduga ada hubungan yang signifikan secara simultan antara pengalaman dan prestasi kerja dengan tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering).
- b. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering).
- c. Diduga ada hubungan yang signifikan secara parsial antara prestasi kerja terhadap tingkat penerimaan upah karyawan wanita pada CV. Dharma Utama (Duta Catering).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering) Jl. Dadap Rejo 26 areng areng KOTA BATU yang memiliki jumlah 100 karyawan.

3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2002), penelitian kuantitatif, sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Selain data yang berupa angka, dalam penelitian kuantitatif juga ada data berupa informasi kualitatif.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Pengertian populasi menurut pendapat Suharsimi dalam bukunya Metode Penelitian bahwa:

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian apabila seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian merupakan penelitian populasi (Suharsimi, 1987:102).

Sedangkan Hadi “Populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang akan diselidiki” (Hadi, 1987:72).

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sejumlah penduduk atau individu yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi. Dinamakan penelitian karena hanya meneliti sebagian populasi. Sampel yang digunakan oleh penulis adalah sampel random, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi dalam bukunya Metodologi Research yang menjelaskan bahwa :

sampel random adalah semua penduduk atau individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Hadi, 1987:76).

Adapun cara untuk menentukan sampel ini, sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Arikunto dalam bukunya Metode penelitian, yang menjelaskan bahwa :

Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya lebih dari 100, dapat diambil subyeknya antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Oleh karena dalam penelitian ini subyeknya lebih dari 100 karyawan, maka sampel yang diambil oleh penulis adalah sebanyak 25 pekerja wanita yang berasal dari $100 \times 25\% = 25$

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh penulis adalah mengambil sebagian dari populasi yang pengambilannya dilakukan dengan *Stratified Random Sampling*.

Adapun teknik pengambilan sampel tersebut adalah sebagai berikut:

- Membuat lembaran kertas kecil sebanyak 100, kertas tersebut ditulis dari no 1 sampai dengan 100, dan satu kertas untuk satu nomor kemudian digulung.
- Dengan cara acak, kita mengambil kertas tersebut sebanyak 25, sesuai dengan sebaran sampel.
- Kertas yang dijadikan responden adalah nomor absen pekerja wanita, maka dari jumlah kertas yang diambil tersebut itulah yang dijadikan responden. Namun untuk mempermudah pengetikan penulis mencantumkan nomor responden secara berurutan.

3.5. Data dan Jenis Data

Menurut Iqbal Hasan (2002:82) data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan. Jenis data dalam penelitian ini digolongkan menjadi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang langsung diperoleh dari karyawan dan pimpinan perusahaan tersebut. Data primer ini bersifat kualitatif dan kuantitatif.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan orang lain diluar peneliti. Dalam penelitian ini data sekundernya berupa dokumentasi pada bagian personalia, data ini bersifat kualitatif dan kuantitatif, kedua jenis data tersebut digunakan dengan harapan saling melengkapi sehingga kelemahan yang satu dapat diatasi oleh kelebihan yang lain.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dari sumber ini diperoleh data mengenai pengalaman kerja dan tingkat penerimaan upah karyawan.
2. Pimpinan, khususnya untuk memperoleh data mengenai prestasi kerja karyawan.
3. Dokumen yang berupa arsip untuk memperoleh data mengenai jumlah karyawan serta bagian-bagiannya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Angket

Teknik angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden. Angket disebarkan dalam penelitian ini merupakan angket untuk memperoleh data mengenai pengalaman kerja, prestasi kerja dan tingkat penerimaan upah karyawan wanita.

Hal-hal dalam teknik angket dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Alasan menggunakan teknik angket

Alasan penulis menggunakan teknik angket pada karyawan agar mempermudah karyawan dalam memberikan jawaban secara obyektif. Selain itu, teknik angket juga akan memudahkan peneliti dalam melaksanakan analisa data.

b. Tipe angket

Tipe angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe pilihan dalam bentuk multiple choice yaitu bentuk pilihan dengan alternatif jawaban lebih dari dua macam dalam bentuk subyektif atau pilihan.

c. Kebaikan teknik angket

- Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- Responden bebas memberikan jawaban.
- Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

d. Kelemahan teknik angket

- Besar kemungkinan jawaban-jawaban dipengaruhi oleh keinginan-keinginan pribadi.
- Angket yang sudah disebarkan ke responden sukar dikembalikan.
- Sukar ditelusuri apabila ditemukan adanya kekurangan pengisian yang disebabkan karena responden kurang memahami maksud pertanyaan.

2. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data melalui arsip-arsip yang sudah ada. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah karyawan serta bagian-bagiannya.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel diartikan sebagai suatu atribut atau sifat dari orang atau obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil suatu kesimpulan. Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya/pengaruhnya variabel dependen (Umar, 2007:48).

Variable dikelompokkan dalam variable independen dan variable dependen yang diuraikan sebagai berikut:

1. Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan pada bab-bab sebelumnya, maka variabel yang akan diteliti dikelompokkan dalam dua variabel, yaitu:

- a. Variabel dependen yaitu *Upah* (Y)
- b. Variabel independen ada dua yaitu :
 - Variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X1)
 - Variabel independen yaitu Prestasi Kerja (X2)

2. Definisi Variabel

- a. Variabel dependent

Upah merupakan imbalan yang telah diterima oleh seseorang yang telah atau akan melakukan suatu pekerjaan (jasa) yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut undang-undang atau peraturan dan dinyatakan atau suatu perjanjian antara pemberi kerja dengan penerima kerja (Ranupandojo, 1981:138)

b. variabel independent

1. Pengalaman Kerja

Merupakan hasil kerja yang berupa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh beberapa waktu yang lalu setelah melakukan pengamatan dan ikut terjun secara langsung menjalankan praktek (Poerwodarminto, 1976:28).

2. Prestasi Kerja

Merupakan hasil yang dicapai seseorang sebagai perwujudan dari usaha-usaha tertentu atau aktivitas-aktivitas tertentu dengan kemampuan tercapai tujuan yang telah direncanakan (Poerwodarminto, 1976:34)

Tabel 3.1
Indikator, variabel, dan item

Variabel	Indikator	Item	
1. Variabel Independent <i>Pengalaman kerja (X1)</i> <i>Prestasi Kerja (X2)</i>	Lama Kerja (x1.1)	1. Berapa Lama Usia pekerjaan 2. Unit Kerja yang Pernah Dijalani	
	Pelatihan Kerja (x1.2)	1. Seberapa Sering Mendapatkan pelatihan Kerja 2. Bimbingan	
	Kuantitas (x2.1)	1. Hasil kerja di atas Target	Hasil
		2. kerja Tepat Target	Hasil
	Kualitas (x2.2)	1. Ketepatan Dalam Melakukan Pekerjaan 2. Keterampilan 3. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan (
	Kedisiplinan (x2.3)	1. Kehadiran 2. Inisiatif 3. Kerajinan	
2. Variabel Dependent Upah	Sikap kerja (x2.4)	1. Sikap terhadap pimpina 2. Sikap terhadap Teman Kerja	
		1. Besarnya Upah Yang diterima 2. Tingkat Kesesuaian Upah 3. Insentif 4. bonus	

Sumber: Data Diolah

3.8. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dipergunakan untuk merubah nilai variabel yang sebelumnya diukur dengan instrumen tertentu menjadi angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. (Iqbal Hasan 2002:72)

Variabel-variabel yang diukur menggunakan skala Likert dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrumen yang berbentuk pernyataan atau pertanyaan.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini yang akan dijawab responden berdasarkan tingkat kesetujuan/ketidaksetujuan digunakan skala Likert dengan pemberian bobot skor sebagai berikut :

1. Jawaban SS (sangat setuju) diberi bobot 5
2. Jawaban S (setuju) diberi bobot 4
3. Jawaban RR (ragu-ragu) diberi bobot 3
4. Jawaban TS (tidak setuju) diberi bobot 2
5. Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi bobot 1

3.9. Uji Instrumen

3.9.1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008:121). Langkah-langkah mengukur validitas (Umar, 2003:110) adalah sebagai berikut :

- i. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur.
Konsep yang akan diukur hendaknya dijabarkan terlebih dahulu sehingga operasionalnya dapat dilakukan.
- ii. Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden.
Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada.
- iii. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- iv. Menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$\text{Rumus : } r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2][n \sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Dimana :

r = korelasi product moment

n = jumlah responden atau sampel

X = jumlah jawaban variabel X (Pengalaman kerja dan prestasi kerja)

Y = jumlah jawaban variabel Y (Upah)

Koefisien korelasi akan dibandingkan dengan jarak signifikansi 95% atau 5% = 0,05. Nilai r yang diperoleh dikaitkan dengan tabel r , bila nilai $r <$ nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan gugur bila $r >$ r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan valid.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2003:113), jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Dalam pengujian reliabilitas pada instrumen menggunakan pengujian secara eksternal yaitu dengan menggunakan teknik tertentu. Teknik tersebut adalah rumus *Cronbach alpha*. Menurut Nunanny (1960) dalam Ghozali (2006:48), jika nilai $\alpha <$ 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus kita lihat satu per satu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan α akan meningkat. Dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 11.5* dapat melihat nilai *Cronbach alpha* untuk validitas pada *Standardized item alpha*.

3.9.3 Uji asumsi klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

- a) Uji Non-Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) (Singgih Santoso, 2002:112). Jika angka *tolerance* bernilai nol atau mendekati nol sedangkan nilai VIF lebih dari sepuluh >10 (Ghozali, 2005; 92) maka terjadi multikolineritas pada Variabel.
- b) Uji Non-Autokorelasi, adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi auto korelasi. Model regresi yang baik adalah jika bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2005:95). Menurut Singgih (2000:219), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS 16.0, dimana secara umum dapat diambil patokan sbb:
1. Jika angka D-W dibawah -2 , berarti autokorelasi positif
 2. Jika angka D-W diatas $+2$, berarti autokorelasi negatif.
 3. Jika angka D-W diantara -2 sampai $+2$, berarti tidak ada autokorelasi.

- c) Uji Non-Heteroskedastisitas, menurut Hanke & Reitsch (1998: 259) heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya setiap observasi memiliki reliabilitas yang berbeda akibat perubahan yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (kuncoro, 2004: 96). Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.
- d) Uji Normalitas, adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001: 212). Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui atau tidak metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.
- e) Uji linearitas
- Digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear apa tidak. Dilakukan dengan menggunakan curve estimate, yaitu

gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f \leq 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji F (Uji Global)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F digunakan rumus Sugiyono (2005:190) menyebutkan rumus uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 ./ k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = rasio

k = jumlah variabel

R = koefisien korelasi ganda

n = jumlah sampel

1. Dengan hipotesis

$F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F(\alpha : K-1, K(n-1))$.

3.10.2. Uji Signifikan Parsial Atau Individual (Uji T)

Uji signifikansi parsial atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variable bebas berpengaruh atau tidak terhadap variable tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variable secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t atau t – student. Untuk melakukan uji – t ada beberapa langkah yang diperlukan, yaitu:

1) Menyusun hipotesa

Variable bebas berpengaruh tidak nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol. Sedangkan variable bebas akan berpengaruh nyata apabila nilai koefisien tidak sama dengan nol. Hipotesa selengkapnya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = 0 \qquad H_1 : B_1 \neq 0$$

$$H_0 : B_2 = 0 \qquad H_1 : B_2 \neq 0$$

2) Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t – table dengan derajat bebas yaitu n – k dan taraf nyata α (1%, 5%, atau lainnya)

3) Menentukan nilai t – hitung dengan rumus:

$$t - \text{hitung} = \frac{b - B}{sb}$$

4) Menentukan daerah keputusan

5) Menentukan keputusan

Jika koefisien regresi b berada di daerah terima H_0 . Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak berbeda dengan nol, atau variable X_1 tidak berpengaruh nyata terhadap Y . dan sebaliknya. Untuk mengetahui variable bebas yang dominan yang mempengaruhi variable tidak bebas, maka dicari secara parsial hasil tertinggi dari variabel-variabel bebas tersebut (Suharyadi: 2004: 523-527).

3.11. Metode Analisis Data

3.11.1. Analisis Regresi Berganda

Model analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah regresi linear yang memiliki lebih dari satu variable independent (bebas). (Suharyadi, 2004:507). Lambang atau rumus umum persamaan regresi berganda adalah : (Santosa, 2007:282)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n + e$$

Jadi persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Upah}$$

$$a = \text{Konstanta Regresi}$$

$$b = \text{Derajat Kemiringan}$$

$$X_1 = \text{Pengalaman Kerja}$$

$$X_2 = \text{Prestasi Kerja}$$

$$e = \text{error}$$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 PROFIL DAN STRUKTUR PERUSAHAAN

4.1.1. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: DUTA CATERING
Nama Pemilik	: H. SUHARDJITO
Badan Hukum	: CV. DHARMA UTAMA
Akta Pendirian	: Mudhofir Hadi, S.H No. 86 Tanggal 11 Maret 1986
Alamat	: Jl. Raya Areng – Areng No. 26 Dadaprejo – Junrejo - Batu
Pendirian	: 13 Oktober 1991
Kapasitas Produksi	: 10 event per hari atau setara dengan 10.000 porsi
Jumlah Karyawan	: 100 orang
Produk	: Masakan (Masakan Oriental, Continental, Klasik Indonesia, Kue, dll)
Lingkup pemasaran	: Batu, Malang, Pasuruan, Kediri, Jombang, Probolinggo, Jember.

II. Tugas dan wewenang Masing-masing pekerja

1. Pimpinan

Pemimpin dipegang oleh seorang pemimpin sekaligus pemilik catering yaitu bapak Suhardjito yang bertanggung jawab:

- a. Mengorganisasi catering
- b. Mengontrol kegiatan
- c. Menetapkan Kebijakan tentang segala fasilitas, bangunan, perlengkapan dan sarana lain demi operasional Duta catering.
- d. Menjalin kerja sama dengan rekan dan supplier.
- e. Menangani segala kepentingan dengan pihak luar perusahaan.
- f. Memeriksa hasil kerja karyawan dan meminta pertanggung jawaban dari masing-masing kepala bagian atas tugas yang diberikan.

2. Wakil Pimpinan

Wakil pimpinan bertugas:

- a. Bertanggung jawab atas kegiatan kepala bagian
- b. Mengawasi kegiatan kepala bagian
- c. Memeriksa dan mengontrol hasil kerja kepala bagian

3. Bagian Administrasi

Bagian administrasi bertugas:

- a. Mengurus seluruh kegiatan operasional yang berkaitan dengan aspek administrasi keuangan dan akuntansi perusahaan dan mempunyai seksi receduing yang menerima semua barang-barang dari supplier atau bagian pembelian sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diterapkan di duta

catering. Selain itu bagian ini juga bertugas membantu kepala administrasi.

- b. Mengatur berkas-berkas
- c. Pengarsipan

4. Bagian Keuangan

Bagian keuangan dikepalai oleh satu orang dan dibantu oleh beberapa karyawan. Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Mencatat keluar masuknya uang yang terjadi pada Duta catering baik pendapatan atau pengeluaran.
- b. Bekerjasama dengan bagian administrasi
- c. Memberi laporan dan meminta pertimbangan manajer tentang keluar masuknya uang.

5. Bagian Produksi

Bagian produksi bertugas melaksanakan kegiatan operasional dibidang produksi makanan dan minuman, penataannya serta memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya pada pelanggan, mengontrol alat produksi maupun alat saji, memonitor jadwal pengiriman pesanan , dan memonitor jumlah pesanan. Bagian produksi membawahi bagian-bagian yang ada dibawahnya:

A. Kordinator Chef

Kordinator chef bertugas:

- a. Memasak makanan sesuai pesanan
- b. Mengordinir cook helper

B. Kordinator pekerja

Kordinator pekerja bertugas:

- a. Mengordinir semua pekerja
- b. Mengontrol dan mengawasi kegiatan pekerja

C. Cook

Bertanggung jawab atas bagiannya:

- a. Bagian pastry: pastel tutup, membuat kue lemper, semar mendem, sosis solo, apem selong, onde-onde, lumpur, cara bikang.
- b. Bagian dessert: membuat pudding vla, pudding cocktail, es manado, es teller, es kopyor sitesis.
- c. Bagian saus : Membuat saus pudding, saus spaghetti, saus ayam goreng, saus ikan kakap goreng.
- d. Bagian masakan: Mengolah masakan dari jenis nabati maupun hewani.
- e. Bagian nasi : Memasak berbagai nasi (nasi kuning, nasi putih, nasi gurih)
- f. Bagian pengemasan: Membantu bagian masakan mengolah masakan dan mengemas snack dan ricebox.
- g. Bagian Penggorengan: bagian ini bertugas menggoreng bermacam lauk pauk yang digoreng.
- h. Bagian soup dan cah: bagian ini bertugas membuat aneka soup dan cah.

D. Cook Helper

Cok helper bertugas:

- a. Membantu prepare bahan, misalnya: mengupas bawang merah dan putih, mengupas wortel.
- b. Memotong bahan
- c. Membentuk bunga Rolade.
- d. Membersihkan bahan dan memotong daging ayam.

6. Bagian Peralatan

Bagian peralatan bertugas dan bertanggung jawab terhadap peralatan yang digunakan untuk acara prasmanan misalnya chaving disk, dinner plate, rolled stop. Dan juga bertugas mengirimkan ke gudang.

7. Bagian Transportasi.

Bagian transportasi bertugas:

- a. Mengirim produk pesanan ketempat konsumen
- b. Menganbil pesanan makanan dari rekanan.
- c. Bertanggung jawab atas perawatan alat transportasi.

8. Bagian Logistik

Bagian Logistik bertugas dan bertanggung jawab terhadap pengadaan barang baik dari supplier maupun transaksi/membeli sendiri. Bagian logistic membawahi bagian yang ada di bawah ini:

A. Belanja

- a. Mengecek persediaan bahan

- b. Menyimpan bahan kering dan membeli dalam jumlah yang relative banyak persediaan.
- c. Belanja/membeli bahan .

B. Gudang

- a. Mencatat bahan apa saja yang stoknya habis.
- b. Mencatat keluar masuknya bahan.
- c. Mengecek perlengkapan bahan.
- d. Membersihkan gudang.

9. Bagian Marketing

Bagian marketing merupakan ujung tombak dari keberhasilan catering, karena bagian ini mengupayakan terjualnya produk dan jasa yang dimiliki perusahaan kepada konsumen dan mempromosikannya. Bagian Marketing dibagi menjadi dua yaitu:

- A. Bagian marketing yang bekerja dilapangan bertugas melobbi (karyawan bidang marketing lebih aktif untuk mencari konsumen dengan penyebaran brosur, door to door) aktif diluar pasar sasaran.
- B. Bagian marketing yang bekerja didalam bertugas sebagai humas.

10. Bagian Event

Bagian Event bertugas dan bertanggung jawab atas seluruh kelengkapan pesanan dan menerima laporan dari tiap bagian yang dibawahnya. Bagian event membawahi beberapa bagian:

- A. Bagian Tenaga kerja

Bagian tenaga kerja bertugas mencatat pekerja siapa saja yang service di event yang diselenggarakan serta mencari rekanan/pekerja, jika karyawan tetap tidak mencukupi

Untuk kebutuhan casual service pada event itu.

B. Bagian Dekorasi

Bagian dekor bertugas untuk menata meja dan kursi. Skirting dan menghias kursi vip untuk keluarga, memasang aksesoris dari kuningan, perahu yang dihias dengan sayur dan buah serta manata ruang.

C. Bagian Peralatan

Mengecek keluar masuknya alat (inventaris setiap 3 bulan sekali) mencatat peralatan yang diperlukan dalam buffet, menata di atas meja prasmanan, mengemas kembali bila acara selesai.

D. Bagian Food/ Masakan

Memasukan makanan ke mobil box, mengecek kelengkapan masakan digudang, kordinir pelayan wanita yang ikut service untuk prepare dan menata kea lat hiding atau alat saji.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Variabel-variabel Penelitian

A. Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Variabel (X1)

No	Opsis Jawaban	X1.1		X1.2	
		org	%	org	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0

2	Tidak Setuju	5	5,0	7	7,0
3	Ragu-ragu	6	6,0	1	1,0
4	Setuju	5	5,0	12	12,0
5	Sangat setuju	9	9,0	5	5,0

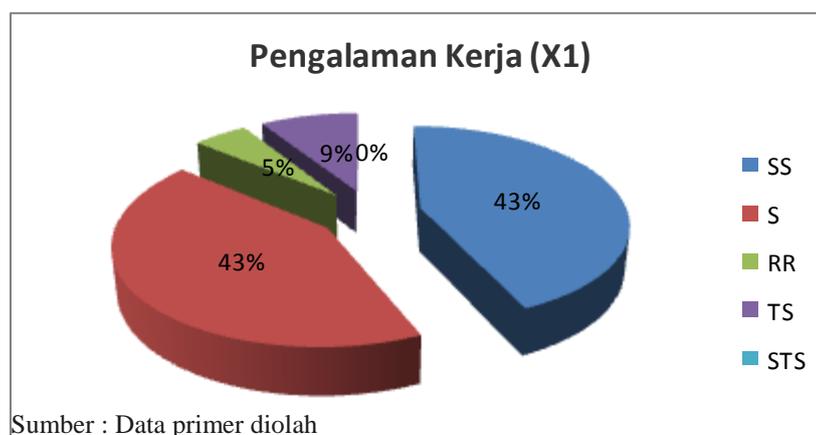
Sumber: Data primer yang diolah.

Berdasarkan pernyataan (X1.1) yaitu lama kerja di CV.Dharma Utama mempengaruhi secara signifikan pada pengalaman kerja sehingga akan berpengaruh pula terhadap tingkat penerimaan upah, hal ini bisa dilihat dari jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing 5 dan 9.

Selanjutnya pernyataan (X1.2) yaitu dari pelatihan kerja, diketahui banyak responden yang menjawab sangat setuju sebesar 12, dan yang paling sedikit adalah jawaban ragu-ragu sebesar 1. maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh pada pengalaman kerja, dan secara parsial berpengaruh terhadap tingkat penerimaan upah.

Dari penjelasan distribusi item-item diatas, maka variabel Pengalaman Kerja (X1) secara keseluruhan bisa dilihat pada *chart* berikut :

Gambar 4.2



Dari hasil jawaban responden untuk variabel pengalaman kerja pada gambar 4.2 dapat dikatakan bahwa jawaban responden didominasi pada jawaban setuju dan sangat setuju, masing-masing sebesar 34% dan 28% dan jawaban ragu-ragu merupakan yang paling sedikit, yaitu hanya sebesar 14% dari total keseluruhan jawaban. Artinya mayoritas karyawan berpendapat bahwa adanya variabel pengalaman kerja dirasa dapat mempengaruhi upah, hal ini karena semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin banyak pula upah yang diperoleh, maka dari itu secara parsial pengalaman kerja mempengaruhi tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering).

B.Prestasi Kerja (X2)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel (X2)

No	Ops Jawaban	X2.1		X2.2		X2.3		X2.4	
		org	%	org	org	%	%	org	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Tidak Setuju	0	0	2	0	0	2,0	0	0
3	Ragu- ragu	4	4,0	2	4	4,0	2,0	1	1,0
4	Setuju	12	12,0	11	12	12,0	11,0	8	8,0
5	Sangat setuju	9	9,0	10	9	9,0	10,0	16	16,0

Sumber: Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan indikator kuantitas (X2.1) yaitu sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 12,

serta jawaban sangat setuju sebesar 9. Dengan ini, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan indikator pertama berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja yang akan berpengaruh pula terhadap tingkat upah karyawan.

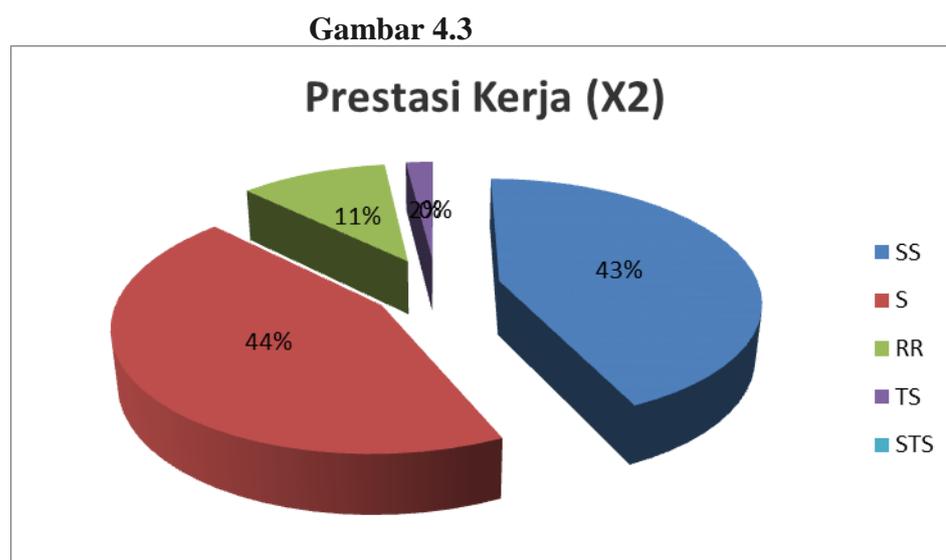
Selanjutnya pada pertanyaan indikator kedua kualitas (X2.2) yaitu Jawaban sangat setuju merupakan yang paling besar yaitu 10, dan jawaban setuju sebanyak 11 sedangkan jawaban tidak setuju sebesar 2. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada prestasi kerja, sehingga berpengaruh pula terhadap tingkat penerimaan upah karyawan.

Selanjutnya pada pertanyaan indikator kedua kualitas (X2.2) yaitu Jawaban sangat setuju merupakan yang paling besar yaitu 10, dan jawaban setuju sebanyak 11 sedangkan jawaban tidak setuju sebesar 2. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada prestasi kerja, sehingga berpengaruh pula terhadap tingkat penerimaan upah karyawan.

Selanjutnya pada pertanyaan indikator ketiga kedisiplinan (X2.3) yaitu Jawaban setuju merupakan yang paling besar yaitu 11, dan jawaban sangat setuju sebanyak 9 sedangkan jawaban ragu-ragu sebesar 2. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada prestasi kerja, sehingga berpengaruh pula terhadap tingkat penerimaan upah karyawan.

Selanjutnya pada pertanyaan indikator keempat sikap kerja (X2.2) yaitu Jawaban sangat setuju merupakan yang paling besar yaitu 16, dan jawaban setuju sebanyak 8 sedangkan jawaban ragu-ragu sebesar 1. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada prestasi kerja, sehingga berpengaruh pula terhadap tingkat penerimaan upah karyawan

Kesimpulan variabel pelatihan kerja ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Data primer diolah

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa dari total 25 responden menjawab setuju dengan total jawaban sebesar 44% terhadap variabel prestasi kerja Sedangkan jawaban sangat setuju sebesar 43%. Artinya semakin sering seseorang memenuhi kuantitas, memiliki kualitas dan memiliki kedisiplinan dan sikap kerja yang baik maka akan memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat penerimaan upah karyawan,

dan secara parsial variabel prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat penerimaan upah pada CV. Dharma Utama (Jasa Boga Catering).

C. Upah (Y)

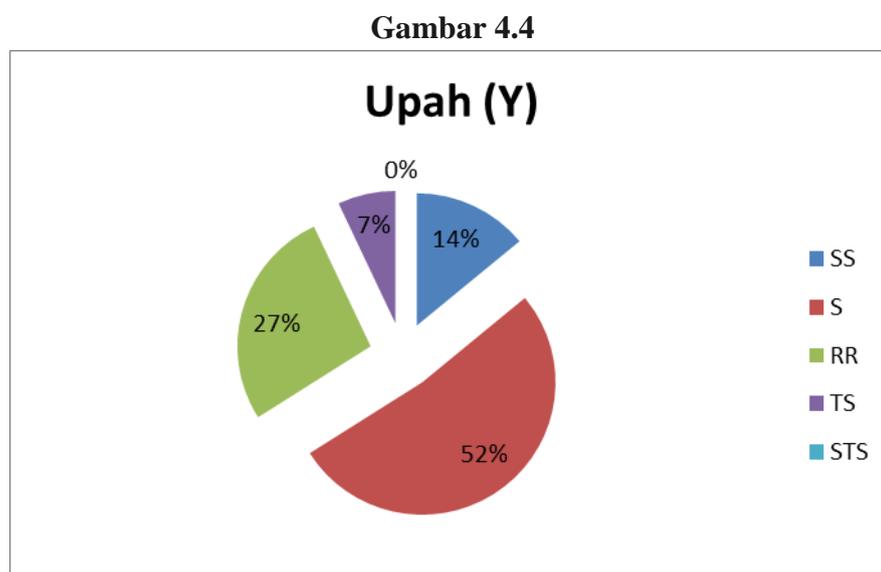
Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Dependen (Y)

No	Ops Jawaban	Y1		Y2		Y3		Y4	
		org	%	org	%	org	%	org	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Tidak Setuju	5	5,0	2	2,0	0	0	0	0
3	Ragu-ragu	9	9,0	8	8,0	8	8,0	2	2,0
4	Setuju	11	11,0	15	15,0	12	12,0	14	14,0
5	Sangat setuju	0	22,0	0	0	5	5,0	9	9,0

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan item pertama (Y1) dan (Y2) yaitu Upah yang anda terima cukup besar dan Upah yang anda dapatkan sesuai dengan pekerjaan anda. sedangkan jawaban setuju sebesar 11 dan 15 sedangkan jawaban tidak setuju ada 5 dan 2 Artinya, terbukti bahwa variable independent mempengaruhi besar upah yang diberikan pada karyawan.

Pernyataan selanjutnya (Y3) dan (Y4) yaitu Anda selalu mendapat insentif pada waktu tertentu dan mendapatkan Bonus dari perusahaan dalam bekerja dengan jawaban setuju sebesar 12 dan 14 sedangkan ragu-ragu 8

dan2. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan ini terbukti variable independent berpengaruh terhadap tingkat pemberian upah pada karyawan . Adapun secara keseluruhan, variabel Upah dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber : Data primer diolah

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk perhitungan validitas dan reabilitas instrumen item pada masing-masing variabel dalam penelitian ini digunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

a) Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam data pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dengan kenyataan

empiris. Ancok yang dikutip oleh Singarimbun (1995:122) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Sugiyono (2005:233), sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus $\geq 0,30$, maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Berikut akan disajikan tabel dari hasil uji validitas dari masing variabel :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.967	0,000	Valid
		X1.2	0.964	0,000	Valid
2	Prestasi Kerja (X2)	X2.1	0.974	0,000	Valid
		X2.2	0.973	0,000	Valid
		X2.3	0.974	0,000	Valid

		X _{2.4}	0.834	0,000	Valid
7	Upah (Y)	Y _{1.1}	0.929	0,000	Valid
		Y _{1.2}	0.922	0,000	Valid
		Y _{1.3}	0.822	0,000	Valid
		Y _{1.4}	0.902	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah

Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan SPSS 16.0 dari item masing-masing variabel independen, yaitu variabel pengalaman kerja, prestasi kerja dan upah, semuanya memiliki nilai $r \geq 0,30$. Dengan demikian seluruh item masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkatan kemantapan atau konsistenitas suatu alat ukur. Reliabilitas memberikan kesesuaian antara hasil dengan pengukuran. Suatu instrumen yang reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha-cronbach* guna mengetahui apakah hasil pengukuran data yang diperoleh memenuhi syarat reliabilitas. Ghazali (2005:42), sebuah data dapat dikatakan reliabel, apabila reliabilitas tersebut \geq

0.60, maka data tersebut dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas yang dihasilkan melalui program SPSS 16.0, untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,926	Reliabel
2	Prestasi Kerja (X2)	0,952	Reliabel
7	Upah (Y)	0,927	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan perhitungan reliabilitas *Cronbach-Alpha* diperoleh hasil X1 sebesar 0,926 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pernyataan X1 dinyatakan reliabel, hasil X2 sebesar 0,952 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan X2 juga dinyatakan reliabel, dan hasil Y sebesar 0,927 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.16 diatas sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan Y juga dinyatakan reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji non-multikolinieritas

Uji non-multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika

terjadi korelasi maka dinamakan problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), (Singgih Santoso, 2002:112). Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai nilai $VIF \leq 4$ atau 5.

Hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas seperti dalam tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji non-multikolinieritas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	6.618	Non-Multikolinieritas
Prestasi Kerja (X2)	6.618	Non-Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel pengalaman dan prestasi kerja bebas dari multikolinieritas karena memiliki nilai VIF masing- masing 6,618, , sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat problem multikolinieritas.

b. Uji non-autokorelasi

Uji non-autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t 1 (sebelumnya). Jika

terjadi korelasi, maka terjadi auto korelasi. Model regresi yang baik adalah jika bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2005:95). Menurut Singgih (2000:219), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan sbb:

4. Jika angka D-W dibawah -2, berarti autokorelasi positif
5. Jika angka D-W diatas +2, berarti autokorelasi negatif.
6. Jika angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 4.7
Hasil Uji non-autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.979 ^a	.958	.955	.57651	1.786

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,786. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson berada diantara -2 sampai dengan +2, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi (non-autokorelasi).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hanke & Reitsch (1998: 259) heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya setiap observasi memiliki reliabilitas yang berbeda akibat perubahan yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. (kuncoro, 2004: 96)

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heterokedastisitas.

No	Variabel	Signifikan	Keterangan
1.	Pengalaman Kerja	0,006	Heterokedastisitas
2.	Prestasi Kerja	0,028	Heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah.

Tabel dari hasil uji heteroskedastisitas di atas diketahui nilai signifikan dari variabel independen yang terdiri dari variabel pengalaman kerja (X1), sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Variabel prestasi kerja (X2) sebesar 0,028. Seluruh variabel bebas tersebut memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 5%. Dengan demikian dapat

diasumsikan bahwa seluruh variabel bebas mengandung heterokedastisitas.

d. Uji Normalitas

Merupakan pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. (Santoso, 2001: 212)

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Gambar 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55196789
Most Extreme Differences	Absolute	.201
	Positive	.201
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.003
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji normalitas dengan menggunakan perhitungan *Kolmogorof-Smirnov Z test* sudah menunjukkan distribusi yang normal dengan nilai 2-tailed 0,267 pada variabel pengalaman kerja (X1), variabel prestasi kerja (X2), memiliki nilai signifikan 0,267 lebih besar dari 0.05.

e. Uji Linieritas

Digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear apa tidak. Dilakukan dengan menggunakan curve estimate, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f \leq 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Model Summary				Parameter Estimates	
	Equation	R Square	F	Sign	Constant	b1
Pengalaman Kerja	Linier	.915	247,903	0,00	6,283	1,169
Prestasi kerja	Linier	.926	286,870	0,00	-1,486	0,951
d.f	23					

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil uji linieritas f sig, variabel pengalaman kerja (X1), variabel prestasi kerja (X2), bernilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap Variabel X1, X2 dengan Variabel Y.

4.3 Analisis Data dan Interpretasi

4.3.1 Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian, karena dalam analisis data tersebut dapat memberikan arti dan makna yang berguna untuk menguji hipotesis. Berikut ini akan disajikan hasil komputasi, pengujian hipotesis dan interpretasi hasil pengujian menggunakan *SPSS 16*.

1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan variabel pengalaman kerja (X1), variabel prestasi kerja (X.2), terhadap tingkat upah karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Rekapitulasi hasil pengolahan data	
R	: .979a
R Square	: .958
Adjusted R Square	: .955
F Hitung	: 252.806
F Tabel	: 3,39
Sig F	: 0,000a
T Tabel	: 2,060
α	: 0.05

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi (beta)	t hitung	Sign	Keterangan
X1	0,567	4.143	0,000	Signifikan
X2	0,529	4.774	0,000	Signifikan
Konstanta	1,617	1,528	0,141	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah.

Keterangan: Jumlah data (observasi) = 25

Variabel terikat pada model regresi ini adalah Tingkat Upah (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah variabel pengalaman kerja (X1), variabel prestasi kerja (X2),

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,627 + 0,567 X1 + 0,529 X2 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan semua angka yang signifikan, yaitu pada Variabel pengalaman kerja (X1), dan variabel prestasi kerja (X2). Adapun interpretasi dari persamaan tersebut di atas adalah sebagai berikut:

a. $b_0 = 1,617$

Adalah nilai konstanta yang memberikan arti bahwa tingkat upah akan konstan sebesar 1,617 jika tidak dipengaruhi variabel pengalaman dan prestasi kerja. Jadi tingkat upah sebelum atau tanpa adanya variabel lama kerja, pelatihan kerja, kuantitas, kualitas, kedisiplinan, dan sikap kerja akan menurun sebesar 1,617.

b. $b_1 = 0,567$

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,567 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan Variabel pengalaman kerja, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap tingkat upah karyawan.

c. $b_2 = 0,529$

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,529 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan Variabel pelatihan kerja, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap tingkat upah karyawan.

2. Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua Variabel Pengalaman kerja dan Prestasi Kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap Variabel terikat yaitu Tingkat Upah Karyawan (Y).

Yang dipaparkan pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji F.

No	Hipotesis	F hitung	Sig. F	F tabel
	Terdapat pengaruh yang signifikan oleh Variabel bebas {Pengalaman kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2)} terhadap Variabel terikat yaitu Tingkat Upah Karyawan (Y) secara serentak.	252.806	0,000a	3,39

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1, dari hasil uji F di atas dapat kita ketahui bahwa H_0 ditolak dengan nilai F hitung sebesar (252.806) > F tabel sebesar (3,39). Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Variabel pengalaman kerja (X1), variabel prestasi kerja (X2), terhadap Variabel tingkat upah karyawan (Y).

Sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam islam yang menganjurkan memberikan upah sesuai dengan dengan apa yang dikerjakan dalam artian dapat memenuhi target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan system kelayakan dan keadilan.

Dijelaskan Dalam Al Qur'an pada surat An nisa' ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat." (QS An-Nisa [4]: 58).

3. Hasil Uji t

Untuk mengetahui Variabel bebas yang meliputi pengalaman kerja (X1), variabel prestasi kerja (X2), berpengaruh secara parsial terhadap Variabel terikat yaitu tingkat upah karyawan (Y) adalah dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji t

No	Hipotesis	T hitung	Sig. t	T tabel
1.	Variabel X1 (Pengalaman Kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap penerimaan upah karyawan	4.143	0,000	2,060
2.	Variabel X2 (Prestasi Kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap penerimaan upah karyawan	4.774	0,000	

Sumber : Data primer diolah

Catatan : Pengambilan keputusan ini didasarkan pada ketentuan (p) 0,05 maka

Ho ditolak, dan jika probabilitas (p) > 0,05 maka Ho diterima.

1. Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Dengan demikian pengujian menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel upah (Y).

2. Variabel Prestasi Kerja (X2)

Variabel Prestasi Kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Dengan demikian pengujian menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel upah (Y).

Dan di dalam islam pengalaman dan prestasi kerja juga dapat memberi pengaruh terhadap pemberian upah sesuai yang dijelaskan dalam Al Qur'an:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَبٍ فَإِنْ
أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ

الصَّالِحِينَ

Artinya : “Berkatalah dia (Syu'aib), Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah suatu kebaikan) darimu.” (QS al-Qashash: 27).

4.3.1 Interpretasi Data

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis diatas dapat di implikasikan bahwa Variabel bebas yang terdiri dari variabel Pengalaman akerja (X1), dan variabel Prestasi kerja (X2), berdasarkan tingkat validitas dan reliabilitas berpengaruh secara bersamaan terhadap Variabel Upah, terbukti dengan signifikansi dari masing-masing variabel dari hasil validitas yang kesemua variabel $> 0,30$, dan dari hasil reliabilitas yang hasil dari masing-masing variabel $> 0,60$ sehingga dikatakan valid dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap upah karyawan, serta nilai F hitung $252.806 > F$ tabel $3,39$ dengan nilai p sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

Secara parsial Variabel Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Variabel Tingkat Upah Karyawan. Dimana dapat diketahui variabel ini memiliki nilai t hitung (4.143) yang lebih besar dari nilai t tabel (2,060) serta mempunyai nilai koefisien regresi (Bi) sebesar (0,567) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05.

Dan Secara parsial Variabel Prestasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Variabel Tingkat Upah Karyawan. Dimana dapat diketahui variabel ini memiliki nilai t hitung (4.774) yang lebih besar dari nilai t tabel (2,060) serta mempunyai nilai koefisien regresi (Bi) sebesar (0,529) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05.

Berarti dengan demikian Secara parsial Dan Simultan variabel Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap tingkat upah karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda penelitian tersebut diatas, terlihat bahwa:

1. Secara simultan variabel pengalaman dan prestasi kerja berpengaruh terhadap tingkat penerimaan upah karyawan terbukti dari hasil uji F Hitung sebesar (252.806) > F tabel sebesar (3,39). jadi dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap tingkat penerimaan upah pada CV. Dharma Utama (Jasa Boga Catering)
2. Sedangkan secara parsial variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma utama (Duta Catering) terbukti dari hasil data regresi dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, serta memiliki t hitung terbesar dari variabel lainnya yaitu $4.143 > 2,060$.
3. Dan secara parsial variabel Prestasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat penerimaan upah karyawan pada CV. Dharma utama (Duta Catering) terbukti dari hasil data regresi dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, serta memiliki t hitung terbesar dari variabel lainnya yaitu $4.774 > 2,060$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Dengan diketahui bahwa Pengalaman dan Prestasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap tingkat penerimaan upah karyawan, terutama pada variabel kedisiplinan dan sikap kerja, maka perusahaan diharapkan bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah acuan perusahaan dalam melakukan keputusan terkait masalah tingkat pemberian upah.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya terlebih mengenai pengaruh pengalaman kerja dan prestasi kerja dengan lebih sempurna lagi. Karena dalam penelitian ini, peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2006. *Prosedur Penelitian*. Cetakan ke tiga belas Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Marwah. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: Liberti.
- Al-Qur'an In The Word
- Evelyn Suleeman. 1995. *Pendidikan Wanita di Indonesia, Kerajinan Wanita dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Suharyadi, 2007. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Rosda Karya Indah
- Fani 2010. Web. Artikel Islam
<http://www.artikelislam.com>. 27 maret 2010
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Analisis Regresi*. Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research, Jilid III*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas UGM.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-pokok Materi Penelitian dan Aplikasinya. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Latunussa, Izaak. 1988. *Penelitian Pendidikan Suatu Pengantar*. Jakarta: Depdikbud Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Manullang, M. 1981. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: BKLM.
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 1971. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan dan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef. 1989. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

- Poerwadarminta, W.J.S. 1976. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwati, T. 2000. *Statistik*. Malang: Duta Media Press.
- Ranupandojo, Heidjrahman. 1981. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sagir, Soekarsono. 1989. *Membangun Manusia Karya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Soeroto. 1986. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sudjana, M. 1987. *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah Skripsi-Tesis-Disertasi*. Bandung: Tarsito.
- Suparmoko. 1982. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: BPFE.
- Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. 1996. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. IKIP Malang.
- Winardi. 1986. *Pengantar Metodologi Research*. Bandung: Alumni.
- Winarno, Surachman. 1989. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- A.S. Moenir. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan dan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: Liberti.
- Evelyn Suleeman. 1995. *Pendidikan Wanita di Indonesia, Kerajinan Wanita dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Heidjrahman, Ranupandojo. 1981. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Izaak, Latunussa. 1988. *Penelitian Pendidikan Suatu Pengantar*. Jakarta: Depdikbud Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- M. Manullang. 1981. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: BKLM.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Kuesioner

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

**KUESIONER SKRIPSI
PENGARUH PENGALAMAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
TINGKAT PENERIMAAN UPAH KARYAWAN PADA
CV. DHARMA UTAMA (DUTA CATERING) KOTA BATU**

Kuisisioner di bawah ini adalah salah satu metode pengumpulan data primer tentang “Pengaruh Pengalaman Dan Prestasi Kerja Terhadap Tingkat Penerimaan Upah Karyawan”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengalaman dan prestasi kerja terhadap tingkat penerimaan upah karyawan dalam . Penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penelitian yang merupakan tugas akhir mahasiswa Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Oleh karena itu jawaban saudara tidak akan dipublikasikan dan terjamin kerahasiaannya.

Saya sangat berharap saudara berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya, atas kerjasama dan bantuannya saya sampaikan terima kasih.

Peneliti,

(M. Rifqi Fajar)
Mahasiswa Fakultas Ekonomi
UIN Maliki Malang

KUESIONER

Nama :(Boleh tidak di isi)
Jenis kelamin : Laki-laki/Wanita
Usia :tahun
Bagian unit kerja :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 5 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (✓) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewati.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.

1. Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Pengalaman Kerja (X1)

a. Lama Kerja (X_{1.1})

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda sudah lama bekerja di CV. Dharma Utama (jasa boga katering).					
2	Anda sudah lama bekerja di unit ini.					

b. Pelatihan Kerja (X_{1.2})

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda sering mendapat pelatihan kerja di perusahaan ini.					
2	Anda sering mendapat bimbingan kerja di perusahaan ini.					

2. Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Prestasi Kerja (X2)

c. Kuantitas (X_{2.1})

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Hasil kinerja anda terkadang melebihi target yang diberikan perusahaan.					
2	Target pekerjaan dari perusahaan dapat anda penuhi					

d. Kualitas (X_{2.2})

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda selalu tepat dalam melakukan pekerjaan.					
2	Anda terampil dalam bekerja.					
3	Anda selalu teliti dalam melakukan pekerjaan.					

e. Kedisiplinan (X_{2.3})

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda selalu hadir dalam bekerja kecuali dalam kondisi tertentu.					
2	Anda selalu memiliki inisiatif dalam bekerja.					

3	Anda selalu rajin dalam bekerja.					
---	----------------------------------	--	--	--	--	--

f. Sikap Kerja (X2.4)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda bersikap baik terhadap pimpinan perusahaan.					
2	Anda selalu bersikap baik terhadap teman kerja.					

3. Pertanyaan yang berkaitan dengan Upah (Y)

a. Upah

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Upah yang anda terima cukup besar.					
2	Upah yang anda dapatkan sesuai dengan pekerjaan anda.					
3	Anda mendapat insentif dalam waktu tertentu.					
4	Anda sering mendapat bonus dari perusahaan.					

2. Uji Validitas

a. Pengalaman kerja (X1)

Correlations

		X11	X12	X1
X11	Pearson Correlation	1	.864**	.967**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	25	25	25
X12	Pearson Correlation	.864**	1	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	25	25	25
X1	Pearson Correlation	.967**	.964**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	25	25	25

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

b. Prestai Kerja (X2)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X2
X21	Pearson Correlation	1	.932**	1.000**	.714**	.974**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25
X22	Pearson Correlation	.932**	1	.932**	.771**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25
X23	Pearson Correlation	1.000**	.932**	1	.714**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25
X24	Pearson Correlation	.714**	.771**	.714**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25
X2	Pearson Correlation	.974**	.973**	.974**	.834**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	25	25	25	25	25

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

c. Upah (Y)

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y
Y11	Pearson Correlation	1	.809**	.790**	.773**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25
Y12	Pearson Correlation	.809**	1	.752**	.812**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25
Y13	Pearson Correlation	.790**	.752**	1	.675**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25
Y14	Pearson Correlation	.773**	.812**	.675**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25
Y	Pearson Correlation	.929**	.922**	.882**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25

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

3. Hasil Uji Reliabilitas

a. Pengalaman Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	2

b. Prestasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	4

c. Upah (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	4

4. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Non-Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.617			1.058	
	X1	.567	.137	.464	4.143	.000	.151	6.618
	X2	.529	.111	.535	4.774	.000	.151	6.618

a. Dependent Variable: Y

b. Hasil Uji Non-Heteroskedastisitas

Correlations

			X1	X2	abs_res
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.959**	-.534**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.006
		N	25	25	25
	X2	Correlation Coefficient	.959**	1.000	-.439*
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.028

	N	25	25	25
abs_res	Correlation Coefficient	-.534**	-.439*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.006	.028	.
	N	25	25	25

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

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

c. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.979 ^a	.958	.955	.57651	1.786

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55196789
Most Extreme Differences	Absolute	.201
	Positive	.201
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.003
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267
a. Test distribution is Normal.		

6. Hasil Uji Linieritas

a. Pengalaman Kerja (X1)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.915	247.903	1	23	.000	6.283	1.169

The independent variable is X1.

b. Prestasi Kerja (X2)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.926	286.870	1	23	.000	-1.486	.951

The independent variable is X2.

7. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.048	2	84.024	252.806	.000 ^a
	Residual	7.312	22	.332		
	Total	175.360	24			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y