

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut.

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi

kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan¹. Untuk itu sudah selayaknya pemilik lembaga baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu suatu lembaga atau organisasi memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan.

Berbagai ungkapan seperti *output*, kinerja, efisiensi, efektivitas, sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio *output* terhadap *input*. Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan, *market share*, dan kerusakan².

Produktivitas kerja karyawan menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa

¹Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), Cet I, h. 369

²Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2003), h. 159

mutu kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan kerja karyawan pada hari esok harus lebih baik dari hari ini³. Sedangkan secara umum seperti dikemukakan oleh Husein Umar produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara sumber hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan⁴. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan memiliki dua dimensi pengertian, pengertian dimensi pertama adalah tingkat efektivitas yang mengarah pada hasil pencapaian kerja secara optimal, yaitu pencapaian hasil target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Sedangkan pengertian dimensi kedua adalah tingkat efisien yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau aktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di lembaga. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut⁵:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

³Sinugan Muchdarsyah, *Produktivitas: Apa dan bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 18

⁴Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 9

⁵Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 104-105

serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya⁶. Tujuan dilakukannya penilaian kerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan⁷.

Sebagai bagian dari biaya, upah sering dipandang sebagai aspek yang diharapkan dapat memberikan dampak produktivitas setinggi-tingginya agar kelangsungan hidup perusahaan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu. Sebaliknya dari kacamata kaum pekerja, upah adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga⁸.

⁶ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008), h. 456

⁷ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h. 195

⁸ Budi W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Book, 2008), h. 247

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan⁹.

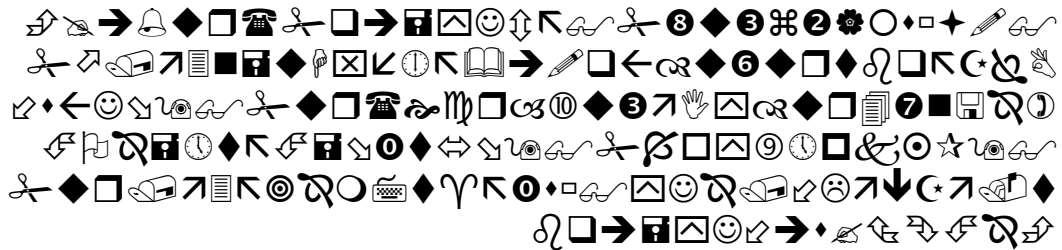
Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja¹⁰.

Perusahaan atau lembaga perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan juga tinggi. Lembaga sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunan kinerja karyawannya, salah satunya adalah masalah dalam pemberian upah karyawan. Dalam pemberian upah diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

Di dalam Al-Qur'an surat At-taubah ayat 105 dijelaskan agar bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh.

⁹Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 799

¹⁰*Ibid.*



Artinya : Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS.At-taubah 9 : 105)

Pada umumnya seseorang bekerja pada suatu lembaga mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan upah yang cukup akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan lembaga tersebut.

Lembaga amil zakat merupakan sebuah lembaga swadaya yang mempunyai ciri khas yakni praktek-praktek yang pengelolaannya tidak hanya secara umum seperti lembaga swadaya lain, hal tersebut karena pengelolaan lembaga amil zakat juga harus mengikuti kaidah-kaidah yang dianjurkan dalam agama Islam.

Kekhasan lain dari sebuah lembaga amil zakat dibandingkan dengan lembaga swadaya lain adalah terkait dengan pegawainya. Pegawai dalam lembaga amil zakat disebut amil. Pegawai lembaga amil zakat sesuai dengan kaidah agama Islam boleh menerima sebagian dari dana zakat yang disalurkan. Besaran upah yang dapat diterima oleh seorang amil adalah 1/8 dari zakat yang terkumpul sekitar 12,5 persen¹¹.

¹¹Ali, M. D. *Sistem Ekonomi Islam: Zakat dan Wakaf*, (Jakarta: UIN Press, 1988), h. 97

Al-Qur'an membenarkan, bila amil pun mengambil bagian dari zakat, sebab kalau amil itu difungsikan maka tugasnya cukup banyak, seperti pendataan wajib zakat yang berbeda-beda tugasnya, seperti petani, saudagar, dan kegiatan lain yang menghasilkan uang atau harta kekayaan¹².

Amil sebagai petugas zakat diberi upah yang wajar dan pantas, tidak terlalu besar dan tidak terlalu kecil. Ukuran yang wajar adalah yang logis (dapat diterima akal sehat), atas kesepakatan bersama dan tidak ditentukan oleh amil itu sendiri¹³.

Pemberian gaji atau upah kepada amil diberikan dalam rangka memberikan balas jasa atas pengerahan tenaga, waktu, pikiran dan kompetensi seseorang dalam rangka mengurus zakat. Pemberian balas jasa juga bertujuan untuk menumbuhkan semangat berkarya, kesungguhan dan kerja keras dalam melaksanakan tugas sebagai amil¹⁴.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang turut berperan aktif dalam menghimpun dan memberdayakan dana zakat di Pekanbaru adalah Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (LAZISMU). Saat ini perkembangan LAZISMU dalam mengumpulkan dana baik berupa zakat maupun infak, shadaqah, dan wakaf membuat LAZISMU pada tahun 2011 secara resmi dikukuhkan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Pekanbaru.

LAZISMU Kota Pekanbaru di dalam programnya meningkatkan hasil produktivitas kerja para amil, tidak akan bisa lepas dari faktor yang ada di

¹²Ali Hasan, *Zakat dan Infak : Salah Satu Solusi Mengatasi Problema Sosial di Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan ke-2, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 96

¹³*Ibid.*, h. 97

¹⁴<http://www.forumzakat.net/index.php?act=paparan&id=11/dikutippada> Jum'at 06 Februari 2015, 20 : 15

dalam diri masing-masing tenaga kerja atau amil, serta memandang para amil adalah sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh lembaga amil zakat.

Sistem pengupahan yang ada di LAZISMU diberikan kepada amil setiap bulannya sesuai dengan hasil laporan pertanggungjawaban setiap bidang yang mereka laksanakan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan LAZISMU di Pekanbaru menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para amil adalah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) sebesar Rp. 1.800.000,- sedangkan untuk relawan mendapatkan $\frac{1}{2}$ dari UMR¹⁵ sebesar Rp. 900.000,-.

Pemberian upah diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja amil sehingga amil dapat bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan lembaga dengan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian upah harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap amil untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja amil LAZISMU serta melihat seberapa besar pengaruh antara sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja amil zakat. Hal ini sangat penting sebagai acuan dalam pemberian upah agar lebih meningkatkan lagi kinerja amil yang lebih baik kedepannya. Jadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

¹⁵Purnawarman, Direktur Eksekutif, *Wawancara*, tanggal 22 April 2015, pukul. 10.15 WIB

judul“**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA AMIL ZAKAT PADA LAZISMU KOTA PEKANBARU**”

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibicarakan, maka penulis perlu membatasi permasalahan penelitian ini pada pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem pengupahan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru ?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam mengenai system pengupahan dalam meningkatkan produktivitas kerja amil pada LAZISMU Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antaraupah terhadap produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan dalam meningkatkan produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan Studi Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Ekonomi Islam.
- b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis terhadap permasalahan yang diteliti.
- c. Sebagai salah satu sumber informasi bagi kita untuk mengetahui lebih dalam tentang sistem pengupahan amil zakat dan produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru.

E. Hipotesis

Sebelum melakukan pengolahan data terhadap pengaruh upah terhadap produktivitas kerja amil zakat, maka terlebih dahulu penulis merumuskan hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nihil (H_0) dengan asumsi sebagai berikut :

H_a = ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru.

H_0 = tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru.

Berdasarkan pada rumusan masalah dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu : diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja amil zakat pada LAZISMU Pekanbaru.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada LAZISMU Kota Pekanbaru yang berlokasi di KH. Ahmad Dahlan No. 86 A Sukajadi Pekanbaru Telp. (0761) 8348733. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian di LAZISMU Kota Pekanbaru karena LAZISMU merupakan lembaga organisasi yang tujuannya bersifat sosial kemasyarakatan, maka penulis ingin mengetahui bagaimana produktivitas kerja amil dan seberapa pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja amil zakat.

2. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh¹⁶. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah pimpinan dan amil zakat LAZISMU Kota Pekanbaru.

b. Jenis Data

1) Data Primer,

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya¹⁷ berupa data yang diperoleh langsung dari pimpinan dan amil pada

¹⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 114.

¹⁷Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 102

LAZISMU Pekanbaru. Data ini untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja amil.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi¹⁸ berupa data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen serta literatur-literatur yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang dikumpulkan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya¹⁹.
- b. Wawancaraya yaitu teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data²⁰. Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan dan amil LAZISMU Pekanbaru.

¹⁸*Ibid.*,

¹⁹Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 51

²⁰Muhammad, *op. Cit.*, h. 151

- c. Kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.²¹

4. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan amil di LAZISMU Pekanbaru yang berjumlah 21 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel²², yang terdiri dari 10 karyawan dan 11 relawan.

5. Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Yaitu suatu metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

²¹Husein Umar, *op. Cit.*, h. 51

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 85

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0,3. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel²³. Adapun rumus yang dipakai yaitu korelasi *pearson produk moment* :

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = deviasi rata-rata variabel X

$$= \bar{X} - X$$

y = deviasi rata-rata variabel Y

$$= \bar{Y} - Y$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama,

²³Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Ed. Ke-2, Cet. ke-3, h. 235.

akan menghasilkan data yang sama²⁴. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Adapun rumusnya adalah

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right)$$

k = jumlah item

$\sum s_i^2$ = jumlah varians skor total

s_i^2 = varians responden untuk item ke i ²⁵

3) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data *continue* berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, uji t, korelasi, regresi dapat dilaksanakan.

4) Skala Pengukuran

Pengukuran variabel bebas dan variabel dalam penelitian ini diatur dengan skala likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek²⁶ dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5 varian jawaban untuk masing-masing item pertanyaan sebagai berikut:

²⁴Sugiyono, *op. Cit.*, h. 121

²⁵Husaini Usman, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 291

²⁶Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006),

Tabel : I.1
Skala Pengukuran

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

5) Rekapitulasi Kuesioner

Meringkas atau rekapitulasi data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden, menyangkut semua variabel yang diteliti, baik berupa distribusi frekuensi maupun persen distribusi frekuensi. Kemudian data tersebut direkap kedalam sebuah tabel untuk kembali diinterpretasikan guna menarik kesimpulan.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya²⁷. Dimana variabel independen (X) adalah sistem pengupahan, sedangkan variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja amil zakat.

$$Y = a + bX$$

²⁷Iqbal Hasan, *Loc. Cit.*, h. 103.

Keterangan : Y= produktivitas kerja amil zakat

a = konstan

b = koefisien arah regresi linear

X = sistem pengupahan

2) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3) Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Koefisien korelasi dilakukan untuk melihat keeratan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Kriteria derajat hubungan koefisien korelasi adalah seperti pada tabel I.2 sebagai berikut:

Tabel I.2

Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 0,100	Sangat erat

Sumber: Sugiyono, 2012

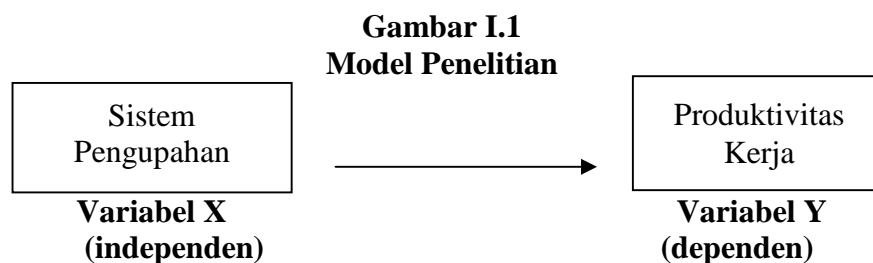
4) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memprediksi atau meramalkan variable X terhadap Y digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 sampai (0 R^2 1). Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendekati nol maka variable keseluruhan tidak bisa menjelaskan variable terikat.

Untuk membantu dalam pengolahan data pembahasan dalam penelitian ini, digunakan komputerisasi melalui program *Statistical Packaget And Service Solution* (SPSS) versi 20.00

G. Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat diterangkan bahwa pemberian upah akan berdampak pada produktivitas kerja amil zakat. Dengan kata lain jika pemberian upah telah sesuai dengan prosedur akan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja amil zakat dan akan berdampak baik pada suatu usaha dan begitu pula sebaliknya. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



H. Variabel

Tabel I.3
Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisien
2.	Sistem Pengupahan (X)	Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem upah menurut produksi 2. Sistem upah menurut waktu 3. Sistem upah menurut senioritas 4. Sistem upah menurut kebutuhan

I. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai : Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, , Metode Penelitian, Model Penelitian, Rumusan Hipotesa, Variabel dan Sistematika Penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Merupakan gambaran umum Lembaga Amil Zakat Infak dan Sedekah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Pekanbaru, yang terdiri dari Sejarah Berdirinya LAZISMU Kota Pekanbaru, Filosofi Perusahaan, Tujuan LAZISMU, Fungsi dan Tugas

LAZISMU Pekanbaru, Struktur Organisasi, Program-program yang ada di LAZISMU Kota Pekanbaru.

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Bab ini berisikan tentang teori yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Dalam bab ini merupakan uraian dari segi teori, dari penelitian ini berkenaan dengan : pengertian upah, dasar hukum upah, dasar penentuan upah, sistem pembayaran upah, faktor yang mempengaruhi upah, standar upah dalam islam, pengertian produktivitas kerja, produktivitas kerja dalam Islam, peningkatan produktivitas dalam organisasi, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan amil zakat.

BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian yaitu pengaruh upah terhadap produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru dan bagaimana pula tinjauan Ekonomi Islam terhadap upah dalam meningkatkan produktivitas kerja amil zakat di LAZISMU Kota Pekanbaru.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.