ANALISIS PENGARUH UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abdul Latif Rizqon [1], Fiqya Mumtaza [2], Ahda Segati [3]
Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Darussalam Gontor
Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Imam Asy Syafii Pekanbaru
latifrizqin@unida.gontor.ac.id [1]
fiqyamtaza@gmail.com [2]
ahda.segati7@gmail.com [3]

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1 dengan karyawan pembangunan dan unit usaha pondok sebagai responden penelitian. Latar belakang penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya penurunan kinerja karyawan baik karyawanan pembangunan dan unit usaha pondok dalam beberapa tahun terakhir dan adanya perbedaan upah antara karyawan lama dan karyawan baru.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *random sampling* dan rumus slovin untuk menentukan jumlah responden sehingga menggunakan 103 responden untuk pengumpulan data. Lalu metode analisis yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan Eviews7 sebagai alat pembantu hitung dan SPSS sebagai alat ukur validitas dan relibialitas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti upah secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F-Statistic sebesar 0.681784 < 3.94 dan nilai *probability (F-statistic)* sebesar 0.410919 > 0.05, lalu masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-*statistic* sebesar 15.39492 > 3.94 dan nilai *probability (F-statistic)* sebesar 0.000159 < 0.05 dan secara keseluruhan upah dan masa kerja memiliki nilai F-*statistic* sebesar 10.45191 > 3.94 dan nilai *probability (F-statistic)* sebesar 0.000076 < 0.05.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, upah dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1. Jika dijabarkan antar variabel, upah secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1 sedangkan masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Upah, Masa Kerja, Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan sebagai penggerak dan memiliki pengaruh didalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting karena memiliki posisi sebagai pemeran utama

dalam setiap kegiatan perusahaan.[1] Manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, lembaga ataupun organisasi karena memilikitugas untuk menjalankan seluruh pekerjaan agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Meskipun saat ini teknologi sudah semakin maju, sarana dan prasarana yang tersedia semakin lengkap, hal tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika Sumber Daya Manusianya (SDM) tidak dapat menjalankan dan memanfaatkan hal tersebut dengan sebaik-baiknya. Suatu perusahaan akan dianggap maju dan berkembang serta mampu bersaing secara kompetitif jika perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang kompeten.[2]

Upah merupakan suatu bentuk pembayaran yang dilakukan perusahan untuk membayar jasa karyawannya karena telah menyelesaikan pekerjaannya. Upah merupakan salah satu hal terpenting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan karena dengan upah seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.[3] Selain itu masa kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang [4] dengan melihat masa kerja maka akan terlihat sejauh mana kemampuan dan pengalaman yang dimiliki.

Tidak hanya perusahaan, kinerja karyawan juga berfungsi sebagai tolak ukur berkembangnya suatu lembaga, instansi dan organisasi. Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1 merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menerapkan hal tersebut. Saat ini jumlah keseluruhan karyawan Pondok Modern Darusalam Gontor Putri kampus 1 berjumlah 138 karyawan yang terbagi menjadi dua bagian yaitu karyawan pembangunan dan karyawan unit usaha pondok.

Dengan jumlah karyawan yang semakin bertambah setiap tahunnya terdapat perbedaan antara pekerja lama dan pekerja baru dari berbagai sisi seperti perbedaan upah, perbadaan masa kerja, perbedaan kemampuan, pengalaman, keahlian dan

---

[1] Sovvy Alawiyah, "Pengaruh Gaji, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Prisma*, Vol. 1 No. 2 Tahun. 2020, p. 102

[2] *Ibid*, p. 102

[3] Abrie Arrazi, "Artikel Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan al-Muttaqin Kota Tasikmalaya), 2019, p. 2

[4] *Ibid*, p. 2

sebagainya. Melihat berbagai perbedaan tersebut peneliti melihat bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi antara pekerja lama dan pekerja baru seperti permasalahan dari segi upah yang mana upah yang diterima oleh pekerja baru lebih besar jika dibandingkan dengan upah pekerja lama, lalu pekerja yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang kurang memiliki upah yang setara dengan pekerja yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih.

Selain itu upah yang diterima oleh pekerja sudah lama tidak mengalami kenaikan gaji dalam kurun waktu lebih dari 8 tahun padahal Upah Minimum Regional untuk daerah Ngawi mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hal tersebut bisa dilihat dari table berikut

Tabel 1. Data Upah Minimum Regional (UMR) Ngawi Tahun 2013-2020[5]

Tahun	UMR (RP)
2013	Rp 900,000.00
2014	Rp 1,040,000.00
2015	Rp 1,150,000.00
2016	Rp 1,334,000.00
2017	Rp 1,444,055.00
2018	Rp 1,569,832.00
2019	Rp 1,763,267.65
2020	Rp 1,913,321.73

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data tersebut terlihat dari tahun 2013 sampai tahun 2020 upah minimum regional untuk daerah ngawi mengalami kenaikan kurang lebih sekitar Rp. 100.000 – Rp. 200.000 setiap tahunnya. Melihat data tersebut, timbulah suatu pertanyaan apakah upah yang diterima oleh para pekerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1 sudah sesuai dengan pekerjaan mereka dan pemenuhan kebutuhan hidup.

Selain itu peneliti melihat bahwa kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1 mengalami penurunan dalam kurun waktu beberapa tahun. Melihat hal itu peneliti ingin mengetahui apakah permasalahan yang terjadi diantara karyawan baik permasalahan gaji dan lain sebagainya, pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin tinggi, dan permasalahan lainnya

[5] Kementrian Ketenagakerjaan, 2020, *Upah Minimum Regional*, per 15 Maret 2021, <bps.go.id/LinkTableDinamis/view/id/912>

mempengaruhi kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1.

A. Upah

Upah Merupakan pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha.[6] Oleh karena itu upah merupakan cerminan dari seseorang yang bekerja dan mendapatkan uang atas pekerjaan yang dilakukan olehnya sesuai dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan. Upah juga merupakan suatu harga jasa yang diterima atau diberikan kepada orang lain untuk kepentingan orang tersebut yang sudah dilandasi oleh hukum. Upah adalah hak yang harus diterima oleh pekerja atau buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan atas pekerjaan yang dihasilkan.

Dalam ekonomi islam, Konsep upah terbagi menjadi dua yaitu:[7]

1. Prinsip keadilan yang mana keadilan tersebut terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya
2. Prinsip kelayakan (kecukupan), jika keadilan membicarakan tentang kejelasan akad maka kelayakan disini dilihat dari segi berat pekerjaannya. Yang mana layak tersebut cukup dalam segi sandang, pangan dan papan

Konsep pengupahan tersebut juga dilandasi oleh Al-Quran dalam Surat Al-Baqarah: 279 yang mana menjelaskan bahwa pemberian upah haruslah adil dan setiap pihak harus mendapatkan bagian yang sah tanpa adanya unsur Ketidakadilan.

Artinya: "……. Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya…." (Al-Baqarah: 279)[8]

Selain itu dijelaskan dalam hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, hadist tersebut yang artinya:

---

[6] Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), p. 351

[7] *Ibid*, p. 13

[8] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemah special for woman*, (Bandung: Sygma Exagrafika, 2009), p. 47

Artinya: " Telah menceritakan kepada kami Al-Abbas bin Al-Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As-Salami berkata, telah menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka (HR. Ibnu Majah)".[9]

Dengan melihat ketentuan penetapan upah dalam islam terbentuklah suatu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator upah tersebut antara lain[10]

1. Keadilan, upah yang baik merupakan upah yang tidak merugikan pihak manapun. Dalam islam keadilan dikategorikan menjadi dua yaitu :
    a. Adil bermakna jelas dan transparan
    b. Adil bermakna
2. Pemenuhan Kebutuhan, merupakan perolehan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
3. Semangat Kerja, perolehan upah yang diterima dapat memberikan suatu dorongan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.
4. Kesejahteraan, Dengan upah yang diterimanya karyawan tersebut mendapatkan kesejahteraan baik dirinya maupun keluarganya. Kesejahteraan disini bukan hanya dilihat secara material saja tetapi kesejahteraan secara spiritual, moral dan nilai sosial di masyarakat.

B. Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya kerja dalam perusahaan yang mana dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk

[9] Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah Jilaid II*, (Beirut: Dar al-Fikr), p. 817

[10] Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*, (Jakarta: Binapura Aksara, 2008) p. 262

[11] Irma Dwi Kurniawati, "Masa Kerja Dengan *Job Engagement* Pada Karyawan", *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 02 No. 02 Januari 2014, p. 314

[12] Purida Kingkin, *et al*, "Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Predikator Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga", *Proyeksi*, Vol. 5 No. 1, p. 19

[13] Armansyah Walian, "Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim", *AN NISA'A*, Vol. 8 No. 1 Juni 2013, p. 64

Artinya: "Demi masa, Seseungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran" (Al-Ashr (103): 1-3)[14]

Terdapat beberapa indikator masa kerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan karyawannya. Indikator masa kerja tersebut antara lain[15]

1. Waktu kerja, semakin lama karyawan tersebut bekerja maka akan semakin banyak pengalaman yang dimiliki
2. Frekuensi Kerja, semakin banyak jumlah pekerjaan yang dilakukan atau dihasilkan oleh karyawan maka akan menambah pengalaman dalam bekerja
3. Jenis Tugas, semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka karyawan tersebut akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan lainnya
4. Penerapan kerja, semakin banyak karyawan tersebut menerapkan pengetahuannya, ketrampilan yang dimiliki dan sikap selama menjalankan tugas maka akan meningkatkan pengalamannya dalam bekerja
5. Hasil kerja, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut

C. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual* Performance yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.[16] Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang mana kinerja tersebut merupakan implementasi

[14] Departemen Agama RI, *Al-Quran* ……., p. 601

[15] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), p. 67

[16] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), p. 67

yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.[17]

Islam mendefinisikan kinerja sebagai suatu saran hidup dan kegiatan yang mana memiliki peranan pentig dalam kehidupan sosial[18]. Kinerja juga dianggap menjadi salah satu tolak ukur untuk menilai seseorang, Islam juga menuntut umatnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dengan cara bekerja. Selain itu islam mengajarkan kepada umatnya untuk bekerja dengan niat untuk beribadah kepada Allah SWT, dengan memiliki niat yang seperti itu akan memotivasi pekerja tersebut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mendapatkan keuntungan baik di dunia maupun di akhirat.

Islam memandang kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dilakukan oleh setiap individu yang terdapat standar didalamnya. Jika berhubungan dengan kinerja Allah SWT menghubungkannya dengan bentuk pahala dan siksa. Hal tersebut dijelaskan dalam suart Al-Kahfi: 87-88 yang artinya

*Artinya: "*Dia *(Zulkarnain) berkata: barang siapa berbuat dzalim, kami akan menghukumnya, lalu dia akan dikembalikan kepada tuhannya. Kemudian tuhan mengadzabnya dengan adzab yang sangat keras. Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat pahala yang terbaik sebagai balasan dan akan kami sampaikan kepadanya perintah kami yang mudah (QS: Al-Kahfi: 87-88)*[19]

Secara teori kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi naik atau turunnya tingkat kinerja karyawan. Terdapat tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku atau prestasi kinerja yaitu:[20]

---

[17] Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja , p. 43

[18] Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Resources Berdasarkan Metode Maslahah Scorecard (Studi Kasus Pada PT.Inalum)", *AT-TAWASSUTH*: *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. IV No. 2 Juli-Desember 2019, p. 281

[19] Departemen Agama RI, *Al-Quran*……, p. 303

[20] Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya*……., p. 54

1. Variabel individual, terdiri dari:
    a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
    b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
    c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
    a. Sumber daya
    b. Kepemimpinan
    c. Imbalan
    d. Struktur
    e. Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
    a. Persepsi
    b. Sikap
    c. Kepribadian
    d. Belajar
    e. Motivasi

Indikator kinerja dalam islam juga harus didasarkan oleh prinsip-prinsip yang dilandasi oleh Al-Quran. Dengan melihat dimensi kinerja islami dan juga penilaian kinerja dalam pandangan islam terdapat beberapa indikator kinerja menurut islam, yaitu:[21]

1. Keadilan, memiliki arti bahwa karyawan atau pekerja memiliki rasa bahwa apa yang diusahakan olehnya sesuai dengan imbalan yang diterima dan tidak ada rasa iri dengan pendapatan yang dimiliki oleh orang lain.
2. Kompetensi, setiap pekerja harus mengetahui kompetensi atau keahlian yang dimiliki dalam dirinya karena dengan mengetahui keahlian yang dimiliki akan memudahkan pekerja tersebut dalam menjalani pekerjaanya.
3. Kejujuran, setiap pekerja harus memiliki rasa kejujuran didalam dirinya, karena kejujuran merupakan salah satu hal terpenting dalam penilaian manusia satu sama lain.

[21] Ima Amaliah *et al*, "Pengaruh Nilai islam Terhadap Kinerja Kerja", *MIMBAR*, Vol. 29 No. 2 Desember 2013, p. 168

4. Usaha, setiap manusia harus berusaha dalam menjalankan segala sesuatu selama hidupnya dengan berusaha maka ia akan mendapatkan apa yang diinginkan oleh dirinya.
5. Inisiatif dan pengalaman kerja, dengan memiliki rasa inisiatif atau kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu dengan benar dan memiliki rasa untuk mengerjakan pekerjaannya dengan benar yang mana dengan memiliki inisiatif maka akan menambah pengalaman kerja yang lebih jika dibandingkan dengan orang lain.
6. Kreativitas individu, dengan melatih kemampuan dalam diri maka akan mengasah sisi kekreativitas dalam diri masing-masing individu.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, peneliti memiliki beberapa hipotesis yaitu:

H1: upah (X1) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Masa Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Upah dan Mas Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang merupakan data utama yang diperoleh melalui responden langsung dengan kusioner yang diberikan oleh peneliti.

Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah para pekerja pembangunan dan unit usaha Gontor Putri Kampus 1 dengan keseluruhan jumlah 138 pekerja. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis random sampling.

Untuk menentukan banyak sampel yang akan diambil untuk penelitian, peneliti menggunakan rumus slovin dengan rumus:[22]

[22] Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Depok: Rajawali Pers, 2008), p. 180

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

Dimana:

n: Ukuran sampel
N: Ukuran populasi
e: persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{138}{1+138(0.05)^2} = 102.603 = 103$$

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Eview7 sebagai alat pembantu untuk menghitung, uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dan tingkat kepercayaan pada suatu instrument dan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Adapun Uji Hipotesis yang dilakukan adalah Uji Simultan (Uji F) untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Disini, peneliti juga menganalisis besarnya koefisien regresi (R^2) sebagai koefisien determinasi simultan.

Analisis Pembahasan

1. **Uji Persyaratan**

   a. **Uji Validitas**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 103 responden dan melakukan uji signifikasi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} Perhitungan r_{tabel} dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut:

df : n-2

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

dengan hasil perhitungan

df : n-2

: 103-2

: 101

Tingkat kepercayaan 95%

Taraf signifikasi 5% (α: 0.05)

r_{tabel}: 0.195

Secara keseluruhan variabel upah (X1), masa kerja (X2) dan kinerja (Y) memiliki nilai kevaliditasan sebesar > 0.195 hal tersebut mengartikan bahwa seluruh variabel memenuhi uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas didapat melalui *Cronbach's* Alpha dengan kategori koefisien reliabilitas menurut Guilford adalah > 0.60 dengan tingkat reliabilitas tinggi[23]. Secara keseluruhan variabel upah (X1), masa kerja (X2) dan kinerja (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar > 0.60 hal tersebut mengartikan bahwa seluruh variabel memenuhi uji reliabilitas.

2. Uji Hipotesis dan Kesimpulan

a.* Uji Simultan F *stat (statistic)* dan F *prob (probability)

Uji F *Stat (statistic)* merupakan suatu uji statistic yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan yang nanti hasilnya akan dibandingkan dengan nilai F *table*. Untuk mendapatkan nilai F *tabel* menggunakan rumus
df 1: k – 1
df 2: n – k
n: jumlah sampel
k: variabel bebas
dengan hasil perhitungan :

df 1: k – 1

2 – 1: **1**

df 2: n – k

103 – 2: **101**

Dengan hasil perhitungan df 1: 1 dan df 2: 101, jika melihat tabel f maka nilai fari F *table* adalah **3.94**

[23] Muhammad, *Metodologi Penelitian*….., p. 180

Sedangkan Uji F *prob (probability)* merupakan salah satu perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan yang nilainya dibandingkan dengan nilai signifikasi.

1) Uji H1 (Pengaruh Upah terhadap Kinerja)

Dependent Variable: KINERJA
Method: Least Squares
Date: 01/20/21 Time: 23:44
Sample: 1 103
Included observations: 103

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
UPAH	-0.076044	0.092096	-0.825702	0.4109
C	4.039350	0.340885	11.84959	0.0000

R-squared	0.006705	Mean dependent var	3.760922
Adjusted R-squared	-0.003130	S.D. dependent var	0.506425
S.E. of regression	0.507217	Akaike info criterion	1.499471
Sum squared resid	25.98419	Schwarz criterion	1.550631
Log likelihood	-75.22276	Hannan-Quinn criter.	1.520193
F-statistic	0.681784	Durbin-Watson stat	1.475955
Prob(F-statistic)	0.410919		

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai F-*statistic* sebesar 0.681784 < 3.94 dan nilai *probability (F-statistic)* sebesar 0.410919 > 0.05. Melihat hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak** yang mengartikan bahwa variabel upah (X1) **secara simultan berpengaruh tidak signifikan** terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri kampus 1.

2) Uji H2 (Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja)

Dependent Variable: KINERJA
Method: Least Squares
Date: 01/20/21 Time: 23:58
Sample: 1 103
Included observations: 103

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MASAKERJA	0.385439	0.098235	3.923637	0.0002
C	2.175508	0.406759	5.348398	0.0000

R-squared	0.132265	Mean dependent var	3.760922
Adjusted R-squared	0.123673	S.D. dependent var	0.506425
S.E. of regression	0.474076	Akaike info criterion	1.364330
Sum squared resid	22.69960	Schwarz criterion	1.415490
Log likelihood	-68.26301	Hannan-Quinn criter.	1.385052
F-statistic	15.39492	Durbin-Watson stat	1.629864
Prob(F-statistic)	0.000159		

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai F-*statistic* sebesar 15.39492 > 3.94 dan nilai *probability (F-statistic)* sebesar 0.000159 < 0.05. Melihat hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** yang mengartikan bahwa variabel masa kerja (X2) **secara simultan berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri kampus 1.

3) Uji H3 (Pengaruh Upah dan Masa Kerja terhadap Kinerja)

Dependent Variable: KINERJA
Method: Least Squares
Date: 01/20/21 Time: 23:35
Sample: 1 103
Included observations: 103

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
UPAH	-0.196432	0.088626	-2.216423	0.0289
MASAKERJA	0.453373	0.101142	4.482539	0.0000
C	2.615298	0.445707	5.867759	0.0000

R-squared	0.172896	Mean dependent var	3.760922
Adjusted R-squared	0.156354	S.D. dependent var	0.506425
S.E. of regression	0.465153	Akaike info criterion	1.335791
Sum squared resid	21.63669	Schwarz criterion	1.412531
Log likelihood	-65.79324	Hannan-Quinn criter.	1.366873
F-statistic	10.45191	Durbin-Watson stat	1.753207
Prob(F-statistic)	0.000076		

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai F-*statistic* sebesar 10.45191 > 3.94 dan nilai *probability (F-statistic)* sebesar 0.000076 < 0.05. Melihat hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** yang mengartikan bahwa variabel upah dan masa kerja (X) **secara simultan berpengaruh signifikan**

terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri kampus 1.

b. Koefisien Determinasi Simultan

1) Pengaruh Upah terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA
Method: Least Squares
Date: 01/20/21 Time: 23:44
Sample: 1 103
Included observations: 103

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
UPAH	-0.076044	0.092096	-0.825702	0.4109
C	4.039350	0.340885	11.84959	0.0000

R-squared	0.006705	Mean dependent var	3.760922
Adjusted R-squared	-0.003130	S.D. dependent var	0.506425
S.E. of regression	0.507217	Akaike info criterion	1.499471
Sum squared resid	25.98419	Schwarz criterion	1.550631
Log likelihood	-75.22276	Hannan-Quinn criter.	1.520193
F-statistic	0.681784	Durbin-Watson stat	1.475955
Prob(F-statistic)	0.410919		

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai R-squared sebesar 0.006705. Hal tersebut mengartikan bahwa variabel upah (X1) dengan indikator yang terdiri dari keadilan, pemenuhan kebutuhan, kesemangatan kerja dan kesejahteraan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1 sebesar **0.06705%.**

2) Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA
Method: Least Squares
Date: 01/20/21 Time: 23:58
Sample: 1 103
Included observations: 103

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MASAKERJA	0.385439	0.098235	3.923637	0.0002

C	2.175508	0.406759	5.348398	0.0000

R-squared	0.132265	Mean dependent var	3.760922
Adjusted R-squared	0.123673	S.D. dependent var	0.506425
S.E. of regression	0.474076	Akaike info criterion	1.364330
Sum squared resid	22.69960	Schwarz criterion	1.415490
Log likelihood	-68.26301	Hannan-Quinn criter.	1.385052
F-statistic	15.39492	Durbin-Watson stat	1.629864
Prob(F-statistic)	0.000159		

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai R-squared sebesar 0.132265. Hal tersebut mengartikan bahwa variabel masa kerja (X2) dengan indikator yang terdiri dari waktu kerja, frekuensi kerja, jenis tugas, penerapan kerja dan hasil kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1 sebesar **13.2265%.**

3) Pengaruh Upah dan Masa Kerja terhadap Kinerja

Dependent Variable: KINERJA
Method: Least Squares
Date: 01/20/21 Time: 23:35
Sample: 1 103
Included observations: 103

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
UPAH	-0.196432	0.088626	-2.216423	0.0289
MASAKERJA	0.453373	0.101142	4.482539	0.0000
C	2.615298	0.445707	5.867759	0.0000

R-squared	0.172896	Mean dependent var	3.760922
Adjusted R-squared	0.156354	S.D. dependent var	0.506425
S.E. of regression	0.465153	Akaike info criterion	1.335791
Sum squared resid	21.63669	Schwarz criterion	1.412531
Log likelihood	-65.79324	Hannan-Quinn criter.	1.366873
F-statistic	10.45191	Durbin-Watson stat	1.753207
Prob(F-statistic)	0.000076		

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai R-squared sebesar 0.172896. Hal tersebut mengartikan bahwa variabel upah (X1) dan masa kerja (X12) dengan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1 dengan indikator kinerja yang terdiri dari

keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif dan kreativitas sebesar **17.2896%.**

Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti secara umum dapat disimpulkan bahwa upah dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut didapatkan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan Eviews7 sebagai alat pembantu menghitungnya.

Melihat hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak** yang mengartikan bahwa variabel upah (X1) **secara simultan tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri kampus 1, hal tersebut disebabkan karena terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh dibandingkan dengan upah yaitu adanya jiwa keikhlasan dan spiritualitas didalam diri karyawan sehingga walaupun dengan upah yang minim para pekerja masih bekerja di pondok untuk mendapatkan berkah dan pahala dari Allah SWT.

Lalu pada perhitungan hipotesis ke 2 dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** yang mengartikan bahwa variabel masa kerja (X2) **secara simultan berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri kampus 1, hal tersebut disebabkan karena semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh pekerja jiwa keikhlasan, pengetahuan akan pondok dan bentuk pengabdian kepada pondok lebih besar jika dibandingkan dengan pekerja baru, hal tersebutlah yang masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pondok.

Lalu pada perhitungan hipotesis ke 3 dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** yang mengartikan bahwa variabel upah dan masa kerja (X) **secara simultan berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri kampus 1, hal tersebut disebabkan karena upah merupakan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja yang dilandasi oleh jiwa keikhlasan dalam membantu pondok yang semakin bertambah sesuai dengan masa kerja yang dimiliki oleh pekerja. Oleh karena itu secara umum upah dan masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 1

Daftar Isi

ماجة ,ابن. سنن ابن ماجة الجزء الثانى. بيروت: دار الفكر

Buku

Departemen Agama RI. 2009. *Al-Quran dan Terjemah Special for Woman*. Bandung: Sygma Exagrafika

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaahan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Muhammad. 2008. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Rajawali Pers

Sondang, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara

Sukirno, Sadono. 2005. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo

Jurnal

Alawiyah, Sovvy. 2020. Pengaruh Gaji, Masa Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prisma*. Vol. 1, No. 2.

Amaliah, Ima *et al*. 2013. Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja. *MIMBAR*. Vol. 29, No. 2.

Kingkin, Purida *et al*. Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prikator Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Royal Korindah di Prubalingga. *Proyeksi*. Vol. 5, No. 1

Kurniawati, Irma Dwi. 2014. Masa Kerja Dengan *Job Engagement* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan.* Vol. 02, No. 02.

Syafrizal, Rodi. 2019. Analisis Kinerja Islamic Resources berdasarkan Metode Masalah *Scorecard* (Studi Kasus pada PT. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. IV, No. 2.

Walian, Armansyah. 2013. Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap

Yusuf, Sri Dewi. 2010. Konsep Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Al-Ulum*. Vol. 10, No. 2.

Artikel

Arrazi, Abrie. *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya)*. Artikel pada tahun 2019.

Website

Kementrian Ketenagakerjaan. 2020. *Upah Minimum Regional*. Per 15 Maret 2021. <bps.go.id/LinkTableDinamis/view/id/912>