

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA KEDAI BUJANG  
DI MAKASSAR**

**SKRIPSI**



Oleh:

**NUR ALAMSYAH**  
**105721127916**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2021**



**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA KEDAI BUJANG MAKASSAR**

Oleh

**NUR ALAMSYAH**

**NIM : 105721127916**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi  
pada Program Strata Satu (S1) Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2021**

19/05/2022  
1 ap  
Smb. Alamin  
P40237/MAN/2200  
ALA  
P

HALAMAN 1001

PENGABIAN PERUSAHAAN TERHADAP PERUSAHAAN  
KERJA BAYANAN PADA PERUSAHAAN



MAKASSAR

1995

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nya, karya ilmiah sederhana ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak DRS. H. Saparuddin M.M serta Ibuku Hj.Kartini. S.Kep. yang tercinta senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tulus untuk anaknya dan memberikan ridhonya serta semangat yang tiada henti-hentinya untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk saudara tersayang yang selalu memberikan support serta saran yang tiada hentinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Teruntuk kekasih saya Ikha Indriyani yang selalu memberikan semangat yang terus menerus.
4. Untuk teman-teman dan sahabat yang tercinta dari awal semester sampai sekarang terima kasih atas kesetiaan dan supportnya.

**MOTTO HIDUP**

Maksimalkan Waktu Dengan Baik,  
Karena Hasil Tidak Akan Mengkhianati Prosesnya.

(Nur Alamsyah)





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Pemberian Upah Terhadap Semangat  
Kerja Karyawan Pada Kedai Bujang Makassar

Nama : Nur Alamsyah

Mahasiswa

NIM : 105721127916

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 April 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 April 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

DR. Muhammad Yusuf, S.Sos., MM

NIDN: 1997210031992031002

Syarthini Indrayani, SE., MM

NIDN: 09040585

Mengetahui,

Dekan

Ketua program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM : 651 507

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 1085 576





**PRORGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Nur Alamsyah, NIM: 105721127916, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 22 Ramadan 1443 H/ 23 April 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Ramadan 1443 H  
24 April 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC (.....)  
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
2. Muh. Nur R, SE., MM (.....)  
3. Hj. Nurinayah, ST., MM (.....)  
4. Sri Andayaningsih, SE., MM (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
**NBM / 651 507**





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nur Alamsyah  
No. Stambuk/NIM : 105721127916  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Pengaruh Pemberian Upah Terhadap Semangat Kerja  
Judul Skripsi : Karyawan Pada Kedai Bujang Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

*Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.*

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 24 April 2022 M

Yang membuat pernyataan,



**Nur Alamsyah  
105721127916**

Mengetahui,

Ketua program Studi



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM : 651 507**

**Muh. Nur Rasid, SE., MM  
NBM : 1085 576**



## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Upah Terhadap Semangat Kerja Kartawan Pada Kedai Bujang Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Drs.H.Saparuddin M.M dan Ibunda tercinta Hj.Kartini S.Kep. yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:



1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an S.E.,M.M Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. DR.Muhammad Yusuf S.Sos.,M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Syarthini Indrayani S.E.,M.M., selaku Pembimbing II yang dengan teliti, penuh kesabaran, dan telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teman-teman Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2016 terkhusus Manajemen H16 yang selalu memberikan semangat dan support selama proses penyusunan skripsi.
9. Serta kekasihku Ika Indriyani Rasyid yang telah setia menemaniku untuk membantu menyelesaikan studiku.
10. Teruntuk Sahabat saya diberbagai pergaulan tempatku bertukar pikiran baik digrub SUKSES Dan AVATAR terima kasih atas semangat dan dukungan yang



selalu diberikan kepada saya sehingga penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini sudah dibuat dengan sebaik-baiknya, namun penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 9 Desember 2021



Nur Alamsya



## ABSTRAK

Nur Alamsyah, 2021 “Pengaruh penerimaan upah terhadap semangat kerja karyawan pada Kedai Bujang Makassar”, Skripsi program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I Dr.Muhammad Yusuf dan pembimbing II Syarthini Indrayani.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan pada Kedai Bujang Makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 18 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 18 orang diperoleh dari rumus slovin. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan pengukuran skala likert 5 point. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS Versi 23.

**Kata Kunci:** Pemberian Upah, Serta semangat kerja Karyawan.





## ABSTRACT

**Nur Alamsyah, 2021 "The effect of offerings on employee morale at the Makassar Bujang Shop ", Thesis management study program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by mentor I DR.Muhammad Yusuf and mentor II Syarthini Indrayani.**

This study aims to determine the effect of incentives on the implementation of target achievement at Makassar Bachelor Shop. The population in this study amounted to 18 employees. The sampling technique used random sampling with a sample size of 18 people obtained from the Slovin formula. The type of data used is primary data taken by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale measurement. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis using SPSS version 23.

**Keywords: Remuneration, and Employee morale.**





## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Upah .....	7
C. Pelaksanaan Program .....	9
D. Semangat kerja.....	11
E. Karyawan.....	12
F. Tinjauan Empiris .....	12



G. Kerangka Konsep .....	19
H. Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Lokasi dan waktu Penelitian .....	21
C. Definisi operasional variabel dan pengukuran .....	21
D. Populasi dan Sampel .....	22
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Uji Instrumen .....	25
G. Uji Asumsi Klasik .....	26
H. Metode Analisis .....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	29
B. Karakteristik Responden .....	35
C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
D. Uji Instrumen Penelitian .....	41
E. Asumsi Klasik.....	45
F. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	47
G. Uji Hipotesis .....	48
H. Pembahasan Hasil Penelitian .....	50
<b>BAB V Penutup .....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Terdahulu .....	11
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	36
4.5. Jawaban Responden Terkait Pemberian Upah.....	38
4.6. Jawaban Responden Terkait Semangat Kerja Karyawan.....	39
4.7. Analisa Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel .....	40
4.8. Hasil Uji Validitas .....	42
4.9. Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.10. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....	44
4.11. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	48
4.12. Hasil Uji T .....	49



## DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Nomor	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Pikir.....	13
4.1.	Struktur organisasi.....	32





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi kelancaran suatu usaha. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu usaha, sebab usaha tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalipun usaha tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Berhasil tidaknya suatu usaha banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Pemilik usaha dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan yang dituntutnya. Pentingnya pemberian upah adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan usaha agar karyawan mempunyai tanggung jawab

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 2 April 2014|  
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id 2 terhadap usaha yang dilakukannya. Pemberian upah yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan upah yang diterima dari tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk



memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran suatu usaha. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan upah sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam usahanya, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Melihat kejadian atau fenomena yang ada semangat kerja yang dilakukan seseorang karyawan belum dapat dikatakan efektif dikarenakan terlalu banyaknya tekanan yang membuat kinerja dari karyawan tersebut, salah satunya yaitu kebutuhan hidup serta keperluan sehari-hari yang harus difikirkan serta didapatkan.

Dengan pemberian upah seorang karyawan dapat lebih bersemangat dan termotivasi dalam mengerjakan suatu pekerjaannya sehingga dapat mengurangi beban hidup karyawan..

Adapun alasan peneliti memilih Kedai Bujang peneliti sendiri mempunyai rekan sehingga memudahkan peneliti dalam mengambil data. Dari hasil diatas maka penulis tertarik dengan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberian Upah Terhadap semangat kerja Karyawan Pada Kedai Bujang Makassar.

#### **A. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun permasalahan yang akan di rumuskan yaitu, "apakah pemberian Upah berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di Kedai Bujang di Makassar".

#### **B. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu, untuk



mengetahui pengaruh pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan pada Kedai Bujang Makassar.

### C. Manfaat penelitian

#### 1. Bagi Kedai Bujang Makassar

Bagi Kedai Bujang Makassar hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan terkait pengambilan keputusan atau kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan.

#### 2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan, *referensi* dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya, terkhusus dibidang sumber daya manusia (SDM). Serta saya berharap *referensi* ini dapat sebagai sumber untuk dimasa yang akan datang untuk melakukan berbagai macam rancangan usaha setelah menyelesaikan *study* yang dimana anak muda sekarang terlalu berfokus di area yang tidak sesuai dengan yang ia jalankan semasa berada di kampus tidak mengembangkan hal-hal yang ia kerjakan.

Adapun hal yang paling berkenang dimasa saya ini selama menjangkau *study* di kampus banyaknya hal-hal yang kurang masuk di akal saya, salah satunya dalam bidang kewirausahaan yang dimana mahasiswa dalam satu kelender perkuliahan diberikan penugasan tanpa melihat sumber serta kenyataan yang diperbuat tanpa adanya bimbingan pengembangan diri. Maka dari itu, kampus setiap tahunnya akan mencetak sarjanawan yang tidak memiliki kemampuan.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu cara atau seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif. Secara *etimologi* kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris yakni *management* yang artinya mengatur atau mengelola. Sedangkan *manage* itu berasal dari Bahasa Italia yaitu *maneggio* terus diadopsi ke Bahasa Latin *managiare* yang berasal dari kata manus yang diartikan tangan.

Didunia bisnis atau perkantoran istilah itu sangat diidentik dengan manajemen. Manajemen sangat dibutuhkan sebab tujuan pribadi serta organisasi dapat dicapai.

Ada banyak para ahli yang menyampaikan teorinya dari manajemen ini oleh sebab itu ilmu manajemen tidak dapat terpaku dalam satu teori tertentu namun harus dipahami secara dasar tujuan manajemen. Agar arah dari tujuan yang ingin dicapai berjalan dengan baik.

Menurut Hendry Fayol (2012) manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan atau control kepada sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Serta Handoko (2011) menjelaskan teori mengenai manajemen ia menyatakan bahwa penggunaan sumber daya organisasi untuk progress perencanaan, pengarahan dan pengawasan para anggota organisasi. dari sini juga dapat disimpulkan bahwa begitu pentingnya suatu manajemen itu didalam suatu organisasi yang dapat menentukan segala arahannya.



## 2. Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut Ricky W, Griffin (2015) mendefinisikan bahwa sanya manajemen adalah perencanaan, ,pengorganisasian serta pengendalian sumber daya agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

### 1. *Planning*

*Planning* ini merupakan fungsi manajemen bagi mana menatap tujuan kedepan hingga apa yang akan di capai dari progress tujuan tersebut. Perencanaan ini akan berjalan lancer jika arah tujuan yang jelas dapat dipahami dengan baik agar kedepan segala pekerjaan yang akan dikerjakan memiliki landasannya.

### 2. *Organizing*

*Organizing* atau proses pengorganisasian adalah hal yang fital sebab segala bentuk alat, tugas serta tanggung jawab untuk pemenuhan suatu tujuan.

Progress pengawasan dilakukan oleh seorang manajer agar memudahkan segala pekerjaan dengan memanfaatkan pengorganisasian. Serta manajer dapat mengelompokkan keanggotaan serta menentukan orang yang bertanggung jawab atas kelompok tersebut.

### 3. *Actuating dan Directing*

Bentuk dari *actuating dan directing* ini merupakan bentuk dari mencimptakan kinerja yang lebih dinamis agar pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Adapun hal yang biasa dilakukan antara lain :

- a. Memberikan motivasi serta arahan atas pekerjaannya.
- b. Segala kebijakan yang dilakukan harus disosialisasikan terlebih dahulu.
- c. Menjelaskan secara rutin tugas serta tanggung jawab atas



pekerjaannya.

#### 4. *Controlling*

*Controlling* ini bertujuan untuk mengawasi serta mengukur pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan. Dengan *controlling* ini juga dapat melakukan penilaian serta mengevaluasi segala bentuk pekerjaan yang telah dilalui.

### 3. Prinsip-prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip Manajemen adalah dasar-dasar dan nilai yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen. Prinsip-prinsip Manajemen sebaiknya sebaiknya bersifat lentur dalam artian perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah.

#### B. Upah

Dalam pasal 1 ayat 30 UU No. 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja upah ialah hak dari pekerja atau buruh yang didapatkan dalam bentuk uang sebagai balas jasa dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawannya yang harus dibayarkan menurut suatu perjanjian atau yang telah disepakati. salah satunya tunjangan untuk para pekerja atau buruh atas apa yang telah ia kerjakan atau apa yang akan dia kerjakan.

Namun menentukan suatu upah pengusaha dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah diaturkan dalam perundang-undangan (Paswal 88 E ayat (2) Undang-undang No,11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster tenaga kerja)).

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah Pusat



menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 ayat (1) (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) (Kluster Ketenagakerjaan) / (UU No.11/2020 Ciptaker).

**a. Nominal Upah**

Dari peraturan yang ada pasal 88 ayat (3) (Undang – Undang tenaga kerja No.11/2020),kebijakan dari pemerintah meliputi :

- a. Upah minimum atau UMR
- b. Struktur atau skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja atau kah upah tidak melakukan pekerjaan sebab alasan tertentu,
- e. Bentuk/cara pembayaran upah
- f. Hal yang bisa diperhitungkan dengan upah
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

**b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Upah**

1. Permintaan dan Penawaran tenaga Kerja

Hal ini dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang tersedia. Semakin banyak tenaga kerja dan melebihi permintaan, nilai upah akan menurun. Sedangkan jika jumlah tenaga kerja terlalu sedikit, di bawah permintaan, secara otomatis upah akan dinaikkan.

2. Kesepakatan Pemberi Kerja dengan Penerima Kerja.

Pemberian upah baru dapat dilakukan ketika telah disetujui baik dari pihak penerima, yaitu perusahaan. Dimana upah biasanya telah disepakati di awal.



### 3. Kebijakan dari Pemerintah

Pada tahapan ini, setiap gaji/upah telah diatur oleh pemerintah, terutama pada bagian nilai minimal yang bisa didapat oleh seorang pekerja. Biasanya pemerintah telah mengatur berapa jumlah minimal gaji yang bisa diterima oleh seorang pekerja.

#### c. Jenis jenis Sistem Upah

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Siswanto 2016, Upah merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih

##### a. Sistem Upah Menurut Waktu

System ini dibakal dengan menghitung waktu kerja biasa para pekerja diberikan upahnya dalam satu hari,minggguan atau kah bulanan tergantung dengan kesepakatan awal para pekerja.

##### b. Sistem Co-Partnership

Sistem ini biasanya dilakukan dengan cara memberikan saham kepada pekerja agar pekerja dapat merasakan bekerja dengan rasa memiliki.

##### c. Sistem Upah Premi

System ini dapat memungkinkan para pekerja mendapatkan upah yang khusus karena prestasi yang diluar dari kelasiman misalnya para pekerja mengambil lembur atau pekerja tetap bekerja meski hari libur.

##### d. Sistem Upah Berkalah

Upah berkalah ini ditujukan dari tingkat kemajuan atau kemunduran dari hasil penjualan produk. Apabilah penjualan meningkan maka upah yang akan di terima juga meningkat serta jika penjualan menurut maka pendapatan upah juga menurun.



## C. Pelaksanaan Program

### 1. Pengertian Pelaksanaan Program

Pengertian pelaksanaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.

Pelaksanaan dapat juga diartikan sebagai proses yang melakukan suatu pekerjaan yang telah disiapkan baik dari perusahaan maupun peramalan-peramalan yang telah disiapkan.

#### 1. Fungsi pelaksanaan program

Didalam sebuah program terdapat beberapa fungsi yang dapat memberikan keringanan terhadap perusahaan yaitu:

- a) Memberikan implementasi terhadap proses kepemimpinan, pembinaan, serta pemberian motivasi terhadap tenaga kerja agar tujuan dapat dikerjakan secara efektif dan efisien.;
- b) Memberikan tugas penjelasan secara rutin dalam tugasnya.
- c) Memberikan pemahaman tentang suatu kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d) Mengimplementasikan segala program seluruh pihak organisasi serta memberikan motivasi agar dapat dijalankan dengan penuh tanggung jawab serta kesadaran penuh.

Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional, menyatakan bahwa program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi



pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran.

Program adalah suatu rencana yang melibatkan berbagai unit yang berisi kebijakan dan rangkaian kegiatan yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

## 2. Indikator pelaksanaan program

Seperti yang disebutkan oleh Wester pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya serta kapan waktu mulainya.

### D. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya dengan giat, disiplin serta tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan atau instansi banyak mendapatkan keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati karena semangat kerja timbul dari dalam diri individu yang dapat menyebabkan individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik. dan pada dasarnya semangat kerja ialah sikap mental yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan kegairahannya.



Serta menurut Kasibuan (2010) bahwa semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

#### **E. Karyawan**

Karyawan ialah beberapa orang yang melakukan pekerjaan dalam wilayah perkantoran maupun non perkantoran yang dapat menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun terhadap masyarakat. Dalam perusahaan tenaga kerja karyawan sangat dibutuhkan begitupun sebaliknya karyawan sangat membutuhkan pekerjaan dalam perusahaan guna untuk menerima upah untuk keberlangsungan hidup.

Menurut Hasibuan (2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan dapat komposisi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

#### **F. Tinjauan Empiris**

Menurut sugiyono (2017) metode studi empiris adalah cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang di gunakan.

Disetiap organisasi hal yang paling penting ialah semangat kerja yang tinggi. Untuk mengetahui hal sedemikian rupa apakah para pekerja memiliki sikap semangat tinggi setiap harinya indicator yang di lakukan oleh Nltsemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015) yang berkaitan semangat kerja karyawan :

##### **1) Produktivitas karyawan**

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu. Mereka tidak akan menunda pekerjaan dengan sengaja. Ia malah mempercepat pekerjaannya. Oleh



karena itu harus ada standar kerja yang dibuatkan agar dapat mengetahui apakah tingkat karyawan yang tinggi ataukah tidak.

Jika hal demikian maka dimensi yang akan di pakai untuk mengukurnya adalah

- Profesionalisme untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- Tidak menundah pekerjaan
- Mempercepat pekerjaan.

## 2) Tingkat absensi

Jika tingkat absensi dari karyawan rendah maka ini merupakan indikasi semangat kerja. Karena nampak bahwa presentase absen para karyawan rendah maka dimensi yang dipakai untuk mengukur indikator ialah :

- Cuti
- Keterlambatan
- Alfa
- Sakit

## 3) Tingkat perpindahan karyawan

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja dip perusahaan oleh karena itu mereka akan mencari cara bagaimana dia dapat bekerja dengan yang ia senangi. Dengan hal ini maka dimensi yang di pakai untuk mengukur tingkat perpindahan karyawan ialah :

- Setia terhadap perusahaan
- Senang bekerja di dalam perusahaan.



#### 4) Kerusakan

Rusakan dapat menggambarkan tingkat kerja bahwa kurangnya perhatian serta tidak dukusnya para pekerja. Dimensi ini diukur dengan indicator :

- Tingkat kerusakan

#### 5) Kegelisahan karyawan

kegelisahan ini diakibatkan ketidak senangan dalam bekerja serta adanya keluhan kesah diantara karyawan. Dimensi ini diukur dengan indicator :

- Tingkat kegelisahan

#### 6) Tuntutan dari karyawan.

Hal ini terjadi karna ketidak puasan dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran yang berujung tuntutan yang akan diukur oleh indicator yaitu :

- Tingkat tuntutan

#### 7) Pemogokan kerja karyawan

Ini merupakan bentuk perwujudan serta ketidak puasa dan kekawatiran para pekerja . apabila hal seperti ini terjadi maka akan menimbulkan tuntutan yang mengakibatkan para pekerja mogok kerja .



**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA	JURNAL/JUDUL	PENDEKATAN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Hujaimatur fauzia, (2012)	Insentif dan motifasi kerja berpengaruh terhadap pegawai dikantor dinas bina marga balai besar pelaksana jalan nasional wilayah 1 Bandar Lampung	Deskripsi Kualitatif	Insentif dan motifasi kerja berpengaruh terhadap pegawai dikanto Dinas bina marga balai besar pelaksana jalan nasional wilaya 1 aBndar Lampung.
2.	Ogy Mardi Saputra	Insentif dan motifasi kerja berpengaruh terhadap pegawai dikanto Dinas bina marga balai besar pelaksana jalan nasional wilaya 1 aBndar Lampung.	Kualitatif	Insentif dan motifasi kerja berpengaruh terhadap pegawai dikanto Dinas bina marga balai besar pelaksana jalan nasional wilaya 1 aBndar Lampung.
3.	Oktadini Khoirul Amri (2014)	Pengaruh kepuasan kerja dan besarnya gaji terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kab. Demak	Kepuasa Kerja (X) Besarnya gaji (x2) Semangat Kerja Karyawan (y)	Hasil [penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan besarnya gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kab. Demak.
4.	M.D pushpakumari (2008)	The impact of job satisfaction on job sprits : an empirical analysis	Job satisfaction (X) jop spirits (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja



				berpengaruh terhadap semangat kerja.
5.	Noor Annisa (2015)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pegawai dikantor keluarahan air putih samarinda.	Lingkungan kerja non fisik (X) semangat kerja karyawan (Y)	Hasil penelitian kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
6.	Fahrul Budi Santoso (2016)	Pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap karyawan pada PT.Modukismo Yogyakarta.	Kualitatif	Hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa insentif dan kompetensi dalam penelitian ini secara Bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan insentif sebesar $(\beta) 0,341$ .
7.	Hendra Gunawan (2015)	Upah dan kinerja pegawai	Regresi	Efek negative dari upah yang dimoderisasi oleh kualitas hidup kerja yang disebabkan oleh pengaruh motivasi kerja yang intristik (kualitas hidup kerja) yang lebih kuat dari pada motivasi ekstrinsik (upah).
8.	Mustikhah (2015)	Upah pengalaman kerja dan produktifitas kerja	Regresi	Ada pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja.



9.	Ardika sulaiman (2014)	Upah, pengalaman kerja dan produktifitas karyawan	Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja baik secara Parsial maupun simultan.
10.	Ken burgett (2010)	Masa jabatan , pengalaman dan upah	Regresi	Pendekatan ekulibrium ini menunjukkan pengalaman berpengaruh terhadap upah kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu sedikit berbeda dengan yang lain dikarenakan tempat serta waktu penelitian yang tidak sama.

Aspek perbedaan penelitian yang lain Hujaim atur fauzia, (2012) dari hasil persamaan regrasi ada tampak pengaruh dari pemberian insentif terhadap karyawan itu sendiri sebagai penopang motivasi pegawai dikantor dinas Bina Marga balai besar pelaksanaan jalan nasional wilayah di Bandar Lampung .maka dari itu penelitian ini memakai pendekatan dekskiptif kualitatif.

Ogy mardi syaputra dalam penelitiannya melakukan pendekatan kuantitatif hasil penelitiannya dibuktikan dari tingkat koreksi antara variabel dependen (Y) serta pendekatan yang di lakukan oleh Rika Kartika (2018) yang menyatakan efektifitas kerja karyawan itu ada di interpretasi sedang, antara 0,40 – 0,599 oleh karena itu efektifitas kerja hanya Sebagian saja yang dipengaruhi oleh insentif , selebihnya ada difaktor-faktor lain diluar dari pemberian insentif. Secara parsial (uji t) saat saat uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai sig 0,023 lebih kecil dari 0.05 atau  $0,023 < 0,05$  . jadi  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Oleh variabel insentif yang mempunyai nilai ht hitung 3,481



yang lebih besar dari table 2,037 jadi karna tabel ini dapat disimpulkan bahwa memiliki kontribusi terhadap efektifitas kerja

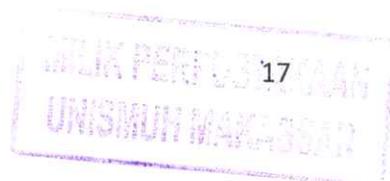
Dalam penelitian oktadini Khairul amri (2014) menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan besarnya gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kab. Demak.

M.D Pushpakumari (2008) yang mengangkat tema penelitian *the impact of job satisfaction on job sprits: an empirical analysis*. Menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Noor Annisa (2015) mengangkat judul penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pegawai dikantor kelurahan ait putih disamarinda. Yang dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

Metode penelitian dengan cara pendekatan kualitatif juga di kakukan Fahrul budi santoso (2016) yang berjudul pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan yang menyimpulkan bahwa Hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa insentif dan kompetensi dalam penelitian ini secara Bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan insentif

Sedangkan menurut Hendra Gunawan (2015) yang melakukan penelitian dengan judul "Upah dan Kinerja Pegawai" Efek negative dari upah yang dimoderisasi oleh kualitas hidup kerja yang disebabkan oleh pengaruh motivasi kerja yang intristik (kualitas hidup kerja) yang lebih kuat dari pada motivasi ekstrinsik (upah).





Dalam penelitian Mustikhah pada tahun 2015 dengan judul “upah pengalaman kerja dan produktifitas kerja” mengambil kesimpulan bahwa ada pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja.

Ardika Sulaiman (2014) juga melakukan penelitian Upah, Kerja dan produktifitas karyawan yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja baik secara *Persial* maupun *simultan*.

Sedangkan Ken Burgett (2010) dengan judul penelitian “masa jadabatan, Pengalaman dan Upah” dengan metode pendekatan penelitian Regresi yang dapat disimpulkan pendekatan *ekuilibrium* ini menunjukkan pengalaman berpengaruh terhadap upah kerja.

**G. Kerangka Konsep**

Berdasarkan teori yang telah peneliti paparkan diatas, maka pengembangan kerangka berfikir dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pikir**





## H. Hipotesis

Hipotesis ialah memprediksikan segala segala bentuk yang akan terjadi didalam penelitian ini. Dari sini peneliti atau analisis penelitian mendapatkan arah dari permasalahan yang terjadi. Maka akan dirumuskan pemasalahan sebagai berikut :  
"Diduga pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kedai Bujang Makassar."





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif kuantitatif* yaitu penelitian yang menggambarkan *subyek* ataupun *objek* penelitian pada kondisi sekarang yang tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya dan berdasarkan fakta yang terlihat tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dari *variable* bebas

#### **B. Lokasi dan waktu penelitian**

##### **1. Lokasi penelitian**

penelitian di Kedai Bujang Jln.Statistik Pintu Nol Unhas Makassar Sulawesi Selatan.

##### **2. Waktu penelitian**

Penelitian berlangsung kurang lebih selama 2 Bulan. Adapun waktunya yaitu bulan November dan Desember tahun 2021.

#### **C. Definisi operasional variabel dan pengukuran**

##### **1. Pemberian Upah (X)**

Upah adalah pembalasan berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan bagi kariawan agar lebih semangat dalam bekerja. Ayu dan Sinaulan (2019) berpendapat bahwa indikator insentif sebagai berikut: kinerja, lamanya kerja, senioritas, kebutuhan, serta evaluasi pangkat.

##### **2. Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Rangkuti, dkk (2019) indikator Semangat Kerja sebagai berikut: tujuan, standar, umpan balik, kompetensi dan peluang.



### 3. Pengukuran Variabel

Jenis data yang dikumpulkan adalah data ordinal yaitu pada setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lain, jenis pengukuran ini disebut pengukuran variabel yang digunakan instrumen kuesioner.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) defenisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang didapatkan jumlah karyawan diKedai Bujang memiliki 18 karyawan.

### 2. Sampel Jemuh

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah karesteritik yang di miliki oleh populasi tersebut yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2010:134-185) sampel adalah Sebagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karesteristik populasi. Apabilah populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabilah jumlah populasi penelitian lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pegambilan sampel yang di lakukan dengan cara sampel acak, sampel berstrata, sampel wilayah, sampel proporsi, sampel kouta, sampel kelompok dan sampel kembar.

1. Sampel Acak (Rondom Sampling) adalah teknik pengambilan sampel dengan cara mencampurkan subjek-subjek tanpa mempertimbangkan tingkatan-



tingkatan dalam populasi.

2. Sampel Berstrata (Stratified Sampel) adalah teknik pengambilan sampel dengan cara memperhatikan tingkat-tingkat dalam populasi.
3. Sampel Wilayah (Area Probability Sampel) adalah teknik pengambilan sampel dengan cara memperhatikan dimana populasi berada.
4. Sampel Proporsi (proportional Sampel) adalah teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan proporsi dalam sampel wilayah.
5. Sampel Kauta (Qouta Sampel) adalah tehnik pengambilan sampel berdasarkan jumlah yang telah ditentukan.
6. Sampel Kelompok (Cluester Sampel) adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kelompok yang telah ditentukan populasi.
7. Sampel Kembar (Doubole Sampel) adalah Teknik pengambilan menggunakan dua sampel sekaligus sebagai sampel pembanding.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan data yang diharapkan, maka peneliti akan menggunakan beberapa metode, diantaranya, *kuesioner*, dokumentasi dan *observasi*.

##### 1. *Kuesioner*

*Kuesioner* berupa pernyataan tertutup dan terbuka yang diberikan kepada *responden* secara langsung atau secara online. Objek penelitian ini yaitu pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan pada Kedai Bujang Makassar berada dalam lingkup yang tidak luas, maka peneliti dapat mengantarkan *kuesioner* secara langsung dalam waktu tidak terlalu lama sehingga adanya kontak langsung antara peneliti dengan *responden* akan menciptakan suatu kondisi cukup baik yang menghasilkan *responden* dengan



sukarela memberikan data *obyektif* dan cepat. Dalam penelitian ini, *kuesioner* digunakan untuk memperoleh data mengenai pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan di Kedai Bujang Makassar.

## 2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi menyangkut pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan di Kedai Bujang.

## 3. Observasi

Teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati di Kedai Bujang Makassar.

## F. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu *kuesioner*. Suatu *kuesioner* dikatakan *valid* jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh *kuesioner* tersebut

### 2. Uji Realibilitas

Uji *reliabilitas* digunakan untuk memastikan apakah *kuisisioner* penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data *variable* penelitian *reliabel* atau tidak.

## G. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji *normalitas* dilakukan untuk menguji apakah dalam model *regresi* variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016 : 154). Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal



maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Chi- Square Runs One Sample Kolmogorov-Smirnov dan banyak lainnya. Dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal sedangkan jika hasil menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model *regresi* dapat terjadi kelainan terhadap radius satu varian pengamatan pertama ke pengamatan lainnya, jika terdapat varian yang berbeda dikenal dengan heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui hal tersebut dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel yang terkait SRESID dengan radius error yaitu ZPRED.

### H. Metode Analisis

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

*Analisis statistik deskriptif* adalah *statistik* yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, *standar deviasi*, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan *distribusi*). *Statistik deskriptif* mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami (Ghozali, 2016 : 19).

#### 2. Analisis statistic inferensial

*Analisis metode regresi linear* sederhana dimaksudkan untuk mengetahui hubungan yang ada diantara kedua *variabel*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui *variabel independen* apakah positif atau *negative* dan untuk memprediksikan nilai dari *variabel dependen*. Berdasarkan hubungan antara *variabel* (X) pemberian upah (Y) Semangat kerja. Maka akan digunakan model analisa *regresi linear* sederhana sebagai berikut :



Dimana:

$$Y = a + bX + e$$

Y = Variabel dependen ( Semangat kerja )

A = Koefisien regresi antara variabel independen terhadap variabel dependen

b = Koefisien Variable Bebas

X= Variabel Independen ( Upah )

e= Error

### 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Nugraha 2011, uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubahan *independen secara individual (parsial)* terhadap perubahan *dependen*. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh *independen* terhadap perubahan *dependen* jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau  $T_{hitung} > T_{table}$ . Hipotesis nol dan hipotesis *alternative* yang diusulkan dan diuji t adalah :

- a)  $T_{hitung} > T_{table}$  atau  $p\text{-value} < \alpha$ , ditolak  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu factor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- b)  $T_{hitung} < T_{table}$  atau  $p\text{-value} > \alpha$  diterima  $H_0$ , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Kedai Bujang Makassar

Kedai Bujang Makassar ialah usaha kekinian yang telah dikembangkan oleh anak muda yang memiliki semangat kewirausahaan yang cukup kuat. Kedai Bujang sendiri merupakan usaha yang bergerak dibidang kuliner yang pada awalnya Bujang merupakan usaha bubur jagung sejak tahun 2016 kemudian dikembangkan dan beralih ke usaha café dan warkop kemudian bubur jagung di singkat menjadi BUJANG tanpa melupakan asal dari usahanya terdahulu. Bujang sendiri terdiri dari 5 orang pemegang saham yang diketuai oleh Kakanda Hendra Kasim yang merupakan owner dari usaha ini sendiri sedangkan yang keempat orang tersebut enggan disebut dan diketahui Namanya karna adanya factor internal itu sendiri.

Seiring berjalannya Kedai Bujang berkembang dengan manajemen yang baik meski beberapa kali pindah tempat dan sekarang *Home* dari bujang berada di Jalan. Printis tepatnya Titik Nol Pintu Unhas.

Sebagai usaha yang berkembang, kedai Bujang sangat bermanfaat ditengah-tengah setuasi saat ini ia hadir membuka peluang kerja bagi kalangan anak muda yang notabennya saat ini mencari kerja itu sangatlah susah.

Mengacu dari zaman ini jumlah penduduk Indonesia yang tidak terbeludung mendorong untuk melakukan keaktifan dan kreatifitasan. Untuk tak semata-mata mengandalkan kerja kantoran yang disediakan oleh pemerintah serta perukaan yang ada saat ini.



Dengan rasa optimis bahwa usaha kuliner kekinian sangatlah menguntungkan bagi masyarakat saat ini. serta keyakinan akan tumbuh dengan pesatnya usaha ini tergantung dari apa yang telah dikerjakan.

## 2. Visi dan Misi Kedai Bujang Makassar

Memberi pelayan yang baik terhadap pelanggan serta memperlakukan pelanggan bagai raja yang sedang bersantai.

Visi Dan Misi Kedai Bujang Makassar

### a. Visi

1. Mengembangkan dan memajukan usaha Berjangka dikalangan wirausahaan sehingga dapat memberikan dampak positif kepada masyarakat baik dari segi mikro dan makro.
2. Memberdayakan pemuda Berjangka dimasyarakat dan membantu semua pihak yang membutuhkannya untuk dapat memanfaatkan peluang yang ada.

### b. Misi

1. Akan menjadi sebuah usaha pialang berjangka yang mengikuti zamannya.
2. Akan menjadi usaha kekinian yang dapat menyajikan suasana yang lebih santai.

## 3. Struktur Organisasi Kedai Bujang Makassar

Dalam suatu organisasi, badan usaha, ataupun instansi membutuhkan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau kegiatan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu



dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi berperan menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Tugas yang dikerjakan secara terorganisir seharusnya terselesaikan dengan lebih baik dan lebih cepat daripada tugas yang sama yang dikerjakan dengan tidak terorganisir.

Struktur organisasi diKedai Bujang Makassar dan tugas masing-masing sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kedai Bujang Makassar

**Sumber : Kedai Bujang Makassar**

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing posisi adalah sebagai berikut :

1) Pemilik Saham

Pemilik saham ini merupakan orang-orang yang menanamkan modalnya untuk pengembangan dari Kedai Bujang Makassar.



## 2) *Manajer*

Tugas dari *Manajer* ini ialah mengelolah segala sumber daya yang dimiliki oleh Kedai Bujang Makassar serta bertanggung jawab penuh atas berjalannya usaha kedai Bujang Makassar.

## 3) *Barista*

*Barista* bertanggung jawab dalam urusan meracik, membuat, menyiapkan serta menyajikan. Jadi barista ini membutuhkan orang yang terlatih secara tidak langsung barista inilah orang yang paling dekat dengan diri konsumen.

## 4) *Waiter / waitress*

Ialah orang yang bertugas untuk melayani para pelanggan agar memenuhi kebutuhan makanan dan minuman secara *professional*.

## 5) *Dishwasher*.

Ini merupakan pekerjaan yang paling dibutuhkan semua usaha makanan ataupun minuman ialah *dishwasher* ia bertugas untuk bertanggung jawab atas segala urusan kebersihan dapur dan alat-alat dapur yang dibutuhkan.

## B. Karakteristik Responden

*Responden* pada penelitian ini adalah manajer serta karyawan yang ada di Kedai Bujang Makassar. *Responden* ini berjumlah 18 orang yang terbagi dari beberapa bidang yang ada didalamnya.

### 1. *Karakteristik* Berdasarkan Jenis Kelamin

*Karakteristik* jenis kelamin *responden* dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-Laki	15	75%
2	Perempuan	3	25%
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Kedai Bujang Makassar 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat dideskripsikan bahwa Karyawan yang bekerja di Kedai Bujang Makassar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 75 % dan *responden* yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 25%.

## 2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	18 – 24 tahun	5	8,474%
2	25 – 30 tahun	9	54,237%
3	31 – 40 tahun	4	37,289%
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar 2021

Berdasarkan uraian tabel 4.2 di atas maka diperoleh hasil dari *karakteristik responden* menurut usia menunjukkan bahwa *responden* yang berusia 18-24 tahun sebanyak 5 orang atau %, sedangkan *responden* yang berusia 25-30 tahun sebanyak 9 orang atau %, serta *responden* yang berusia 30-40 sebanyak 4 atau % maka dapat disimpulkan bahwa usia *responden* yang mendominasi berumur 25-30 tahun.



### 3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	13	65%
4	S1	5	35%
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar 2021

Berdasarkan uraian tabel 4.3 di atas maka diperoleh hasil dari *karakteristik responden* berdasarkan status menunjukkan bahwa *responden* yang berpendidikan Pendidikan terakhir SMA yaitu sebesar 13 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar *responden* yang menjadi sampel dalam penelitian ini yakni karyawan Kedai Bujang Makassar yang memiliki pendidikan terakhir SMA.

#### **C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian**

*Deskripsi data* yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. *Variabel* yang diteliti dalam penelitian ini masing-masing terdiri dari satu *variabel* bebas dan satu *variabel* terikat yakni Pemberian Upah (X) dan Semangat Kerja (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan *variabel* yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk tiap *indikator* dari *variabel transparansi, rekrutmen* dan *variabel tenaga pendidik*.



## 1. Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Upah (X)

Adapun jawaban responden penelitian pada *variabel transparansi* sebagai

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni *indikator* lamanya bekerja sebesar 3,81 keadaan ini disebabkan oleh Saya selalu berusaha bekerja keras yang ditetapkan Kedai Bujang Makassar. Sedangkan yang paling tinggi nilai rata-rata kedua yakni *indikator* kinerja sebesar 3,76 keadaan ini disebabkan oleh Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja. Adapun yang paling tinggi nilai rata-rata ketiga yaitu *indicator senioritas* sebesar 3,70 keadaan ini disebabkan oleh Senioritas karyawan mempengaruhi Upah yang diberikan . Dan nilai rata-rata terendah yaitu *indicator evaluasi* tugas sebesar 3,45 keadaan ini disebabkan oleh Usaha selalu yang belum *stabil* dizaman ini. Adapun rata-rata dari variable Pemberian Upah sebesar 3,66.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja (Y)

Adapun jawaban *responden* penelitian pada *variabel* semangat kerja sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni *indikator kompetensi* sebesar 3,71 keadaan ini disebabkan oleh Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan. Sedangkan yang paling tinggi nilai rata-rata kedua yakni *indikator standar* sebesar 3,67 keadaan ini disebabkan oleh Saya sudah bekerja dengan *standar operasional prosedur*. Adapun yang paling tinggi nilai rata-rata ketiga yaitu *indicator* umpan balik sebesar 3,61 keadaan ini disebabkan oleh Saya sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal. Dan nilai rata-rata terendah yaitu *indicator* peluang sebesar 3,46 keadaan ini disebabkan oleh Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan ketrampilan.



### 3. Analisis Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel

Analisis statistik deskriptif masing-masing variabel akan diuraikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penerimaan Upah	18	2.60	4.80	3.6646	.56188
Semangat Kerja	18	2.53	4.53	3.5797	.52259
Valid N (listwise)	18				

Sumber: Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel sebanyak 18 orang yang **Uji Instrumen Penelitian** Suatu penelitian akan dikatakan valid apabila memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji keabsahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2017:178) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi  $> 0,30$  atau nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$ , yang mana nilai  $df = N-2$  dan pada penelitian ini  $n = 59$  dan jika



mengikuti rumus  $df = 59 - 2 = 57$ . Jadi nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini untuk  $df = 57 = 0,216$ .

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan *valid*. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji *validitas* :

a. *Variabel Semangat Kerja*

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja**

Kode Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,837	0,216	Valid
X1.2	0,655	0,216	Valid
X1.3	0,642	0,216	Valid
X1.4	0,726	0,216	Valid
X1.5	0,737	0,216	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Berdasarkan tabel 4.9 terkait hasil pengujian *validitas* dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam *kuesioner* sebagai alat ukur Analisis Semangat kerja Pada Kedai Bujang Makassar, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih b

Besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,216. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada *kuesioner* dinyatakan *valid*.



b. Variabel Penerimaan Upah

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Penerimaan Upah

Kode Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Y1.1	0,731	0,216	Valid
Y1.2	0,687	0,216	Valid
Y1.3	0,815	0,216	Valid
Y1.4	0,585	0,216	Valid
Y1.5	0,463	0,216	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Berdasarkan tabel 4.9 terkait hasil pengujian *validitas* dengan seluruh *indikator* pernyataan yang tertuang dalam *kuesioner* sebagai alat ukur *Analisis* Pemberian Upah Pada Kedai Bujang Makassar, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,216. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada *kuesioner* dinyatakan *valid*.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam *analisis statistik* pada penelitian, uji *reliabilitas* berfungsi untuk mengetahui tingkat *konsistensi* suatu angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur *variabel* penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau *kuesioner* yang sama. Menurut Sugiyono (2017 :178) uji *reliabilitas* merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan *objek* yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini penyajian data hasil uji *reliabilitas* :



Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koofisien Reliabilitas (a)	Nilai Batas Alpha (a)	Keputusan
X	0,767	0,60	Reliabilitas
Y	0,677	0,60	Reliabilitas

Sumber : Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Berdasarkan data di atas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam *kuesioner* memenuhi *standar konsisten* dan *handal* atau *reliabel* karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $> 0,60$ .

#### E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi *klasik* pada penelitian ini menggunakan uji *normalitas*, uji *multikolinearitas* dan uji *heteroskedastisitas* dengan pendekatan keilmuan yaitu *statistik*.

##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, *independen* atau keduanya *berdistribusi normal*, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata *berdistribusi normal*, maka *analisis non parametrik* dapat digunakan. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah *residual berdistribusi normal* atau tidak yaitu dengan *analisis grafik* dan uji *statistik* (Ghozali, 2018:160-165).



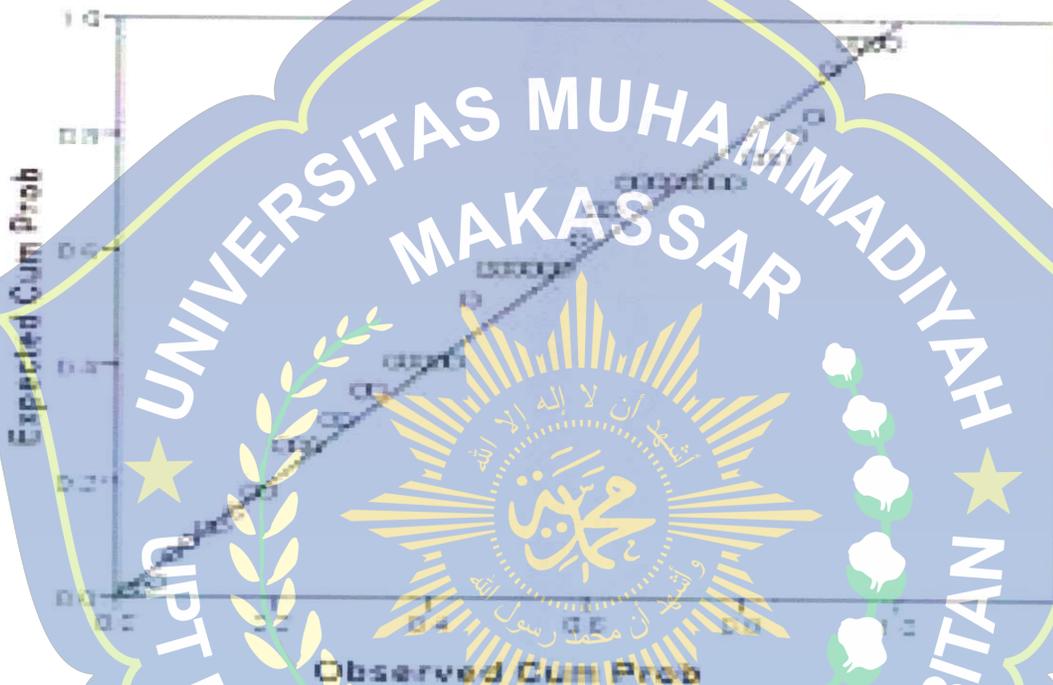
a. Analisis grafik

Gambar 4.1

Grafik Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y.smangat.Kerja



Sumber : Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Berdasarkan hasil *output* Kedai Bujang Makassar di atas kita dapat melihat *grafik plot*. Dimana gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model *regresi* memenuhi asumsi *normalitas*.



b. Uji statistik kolmogorov-smirnov (K-S)

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji *normalitas residual* yaitu Uji K-S, ini dikarenakan biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari *populasi* dengan *distribusi spesifik* atau tertentu. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40307170
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.056
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan penyebaran data, berdistribusi normal.

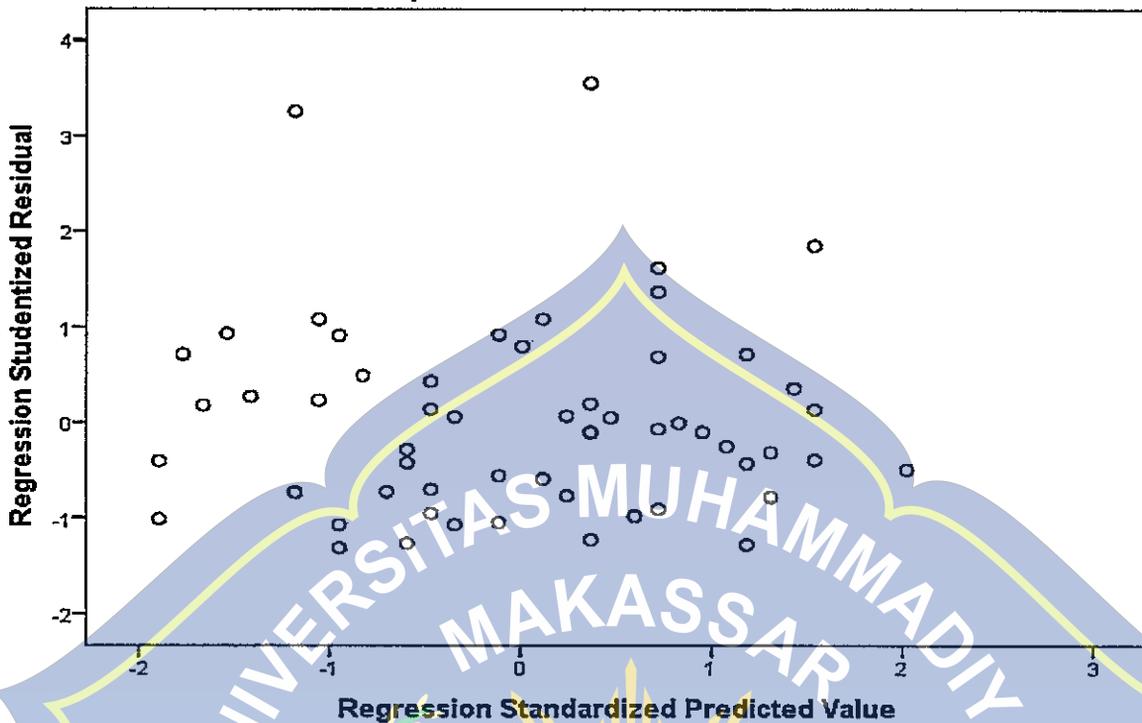
## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *varian* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain



## Scatterplot

Dependent Variable: Hetero



Sumber : Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Hasil pengamatan dengan menggunakan *grafik scatterplot* dapat diketahui bahwa terlihat pola yang menyebar dibawah dan diatas angka nol sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi *heteroskedasitas*.

### F. Analisis Regresi Linear Berganda

*Analisis regresi linear berganda* adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara *variabel dependen* dan satu *variabel independen*. *Analisis regresi sederhana* digunakan untuk membuktikan pengaruh antara *variabel independen* terhadap *variabel dependen*.



**Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.410	.352		4.005	.000
Penerimaan Upah	.592	.095	.636	6.230	.000

a. Dependent Variable: Penerimaan Upah

Sumber: Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Berdasarkan hasil uji *regresi* di atas, maka diperoleh:

$$Y = a + b_1X + e$$

$$Y = 1,410 + 0,592X + e$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan *regresi linear* berganda sebagai berikut:

1.  $a = 1,410$  menyatakan bahwa jika pemberian upah (tidak mengalami perubahan) maka pemberian upah sebesar 1,410.
2.  $b_1 = 0,592$  menyatakan bahwa semangat kerja bertambah maka semangat kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,592.

**G. Uji Hipotesis (t)**

Uji t merupakan *analisis* untuk mengetahui *signifikan/keberartian koefisien regresi* sekaligus menguji *hipotesis* yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji *signifikansi* hubungan antara *variabel* penerimaan Upah (X) dengan variabel Semangat Kerja (Y) . Agar hasil *regresi* yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil *regresi* tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu *variabel* dikatakan berpengaruh ketika nilai *signifikan* yang diperoleh lebih kecil dari 5% (< 0,05). Adapun hasil uji t dalam persamaan *regresi* sebagai berikut:



**Tabel 4.14 Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.410	.352		4.005	.000
Semangat Kerja karyawan	.592	.095	.636	6.230	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Dari Kedai Bujang Makassar

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian *Hipotesis* pertama (Uji t)

Bunyi *hipotesis* yang diajukan adalah "Penerimaan Upah  $f$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y)". Berdasarkan tabel 4.14 dimana nilai t hit untuk variabel penerimaan Upah sebesar 6,230 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0.05$ ), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai t tab dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas =  $59-1-1 = 57$  maka diperoleh nilai t tab sebesar 2.002. Oleh karena itu nilai t hit untuk koefisien variabel Semangat Kerja sebesar 6,230 lebih besar dari t tab sebesar 2.002 maka pada tingkat kekeliruan 5% maka *hipotesis* diterima. Artinya variabel Penerimaan Upah (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja t Pada Kedai Bujang Makassar.

**H. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh penerimaan upah terhadap semangat kerja karyawan pada Kedai Bujang Makassar di Kota Makassar dimana dari penelitian maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam pembahasan berikut ini



## 1. Penerimaan Upah Terhadap Semangat Kerja Karyawan

*Hipotesis* yang diajukan secara *parsial* yaitu *Hipotesis* Penerimaan Upah berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kedai Bujang Di Kota Makassar. Hasil *statistik* yang telah dilakukan memiliki nilai *t hit* sebesar 6,230 lebih besar dari nilai *t<sub>tab</sub>* sebesar 2.002 dan nilai *signifikan* yang dihasilkan yakni 0.000 lebih kecil dari nilai 0.05 , maka *hipotesis* diterima. Dengan demikian *hipotesis* yang diajukan diterima ini terbukti dari *hipotesis* yang dihasilkan menunjukkan bahwa penerimaan upah berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap Semangat Kerja karyawan pada Kedai Bujang Di Kota Makassar.

Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pemberian upah akan memotivasi karyawan dalam mewujudkan semangat kerja sebab setiap usaha pastinya memiliki tujuan dan berusaha menciptakan ruang lingkup kerja yang baik serta telah ditetapkan. Upah mengandung adanya hubungan yang sifatnya *professional* dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi Kedai Bujang Makassar mereka memberikan Upah agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapannya dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Hani Handoko (2011) yang mengatakan bahwa insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai *standar produktivitas/kinerja* karyawan atau *profitabilitas* organisasi atau kedua kriteria tersebut.

Program - program Upah membayar seorang *individu* atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan penerimaan upah yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan



kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap *professional* dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya usaha yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hujaimatur Fauzia (2012) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil persamaan *regresi* maka ada pengaruh Upah dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada kantor dinas bina marga balai besar pelaksaan jalan nasional wilayah I Bandar Lampung.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan pada Kedai Bujang Makassar .Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian membuktikan bahwa *variabel independen*, yaitu Upah berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap *variabel dependen* yaitu Semangat Kerja Karyawan, karena nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel sebesar  $6,230 > 2,002$  dan nilai *signifikansi* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga *hipotesis* yang diajukan diterima. Adapun persamaan *regresi* yang dihasilkan yaitu  $Y = 1,410 + 0,592X$  dimana menghasilkan *koefisien* bernilai *positif* yang mendandakan bahwa ketika penerimaan upah dilakukan maka akan meningkatkan dan mewujudkan semangat kerja karyawan.

#### B. Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada Kedai Bujang Makassar , maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

Bagi Pemerintah kota Makassar, hendaknya lebih memperhatikan usaha-usaha mikro yang dikelola anak mudah yang memiliki keinginan untuk membantuh pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran di daerah tersebut sehingga pimirantah dapat mengurangi rasa tanggung jawab terhadap masyarakatnya. Bagi pemilik kedai bujang agar lebih memperhatikan hak-hak karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Serta bagi karyawan hendaknya menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja.

Sedangkan bagi UMKM sendiri hendaknya memperhantikan aspek perkembangan dunia bisnis agar tidak terlena dengan pendapatan yang telah dicapai saat ini. Namun



harus ada peningkatan yang lebih maju kedepan agar dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih meluas dan mengembangkannya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ardika sulaiman (2014) Upah, pengalaman kerja dan produktifitas karyawan.
- Atmadja, Anantawikrama Tungga, dkk.2013.Akuntansi Manajemen Sektor publik.Singaraja:Universitas Pendidikan Ganesha.
- Baiq Setiani, Widya, 2013, Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. Jurnal Volume 1 Nomor 1.
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2012. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Ellyta Yullyanti, 2009, Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Volume 16, Nomor 3 ISSN 0854 – 3844.
- Ena Atikawati 2016, Strategi rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. Vol.4 No.1, Haf. 9 – 23
- Fahrul Budi Santoso (2016) Pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap karyawan pada PT.Modukismo Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani, 2011, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Penerbit BPFE.
- Hasibuan (2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan dapat komposisi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.
- Hasibuan Malayu S.P, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hendra Gunawan (2015) upah dan kinerja pegawai.
- Hidayat, Asriyanti, 2020, Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada MTS Aisyiyah 1 Palembang, Vol 1 nomor 2, September 2020, Halaman 60-70 ISSN – Online 2721-2106, Jambore Journal of Education Management,
- Ir. Syofian Siregar, M. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif SPSS. Dalam *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group
- Jayana Selesti, 2014, Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja ( Studi Pada Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Universitas Di Batam
- Kasibuan (2010) bahwa semangat kerja ialah ke inginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksima
- Ken burgett (2010) Masa jabatan , pengalaman dan upah



- Lauditta Vidiyasari, 2013, Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus pada PT. Mekar Armada Jaya New Armada Magelang)
- Lestari, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Alfabeta, 2016), 106-109.
- M.D Pushpakumari (2008) The impact of job satisfaction on job spirits : an empirical analysis.
- Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif .Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Mirrawati, 2018, Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada SD Kalam Kudus Pekanbaru. Volume 11 Nomor 3, 2018.
- Mustikhah (2015) Upah pengalaman kerja dan produktifitas kerja.
- Nugraha, (2011). Metode Penelitian Kuantitatif SPSS. Dalam *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup.
- Oktadhinin Khairul Amri (2014) Pengaruh kepuasan kerja dan besarnya gaji terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kab. Demak.
- Paskalina Apriany Reba Watu, Frida Chairunisa, Rohana Thahier, 2017, Analisis Perekrutan dan Seleksi Dosen dan Koordinator Lapangan Pada Universitas Nusa Cendana II Bajawa Kabupaten Ngada. Vol Nomor 23 Nomor 1, April 2017.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Pendidik dan Kependidikan.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Pustaka.
- Siti Nurhasanah, 2019, Analisis Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.
- Sofyana Laylia Ludfi, 2015, Analisis Rekrutmen Karyawan di PT.Toha Putra Semarang ( Studi Kasus PT.Toha Putra Semarang)
- Solikhatun, Ismi. 2016. Analisis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) (Studi pada SMK Negeri 1 Yogyakarta. Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sudiartono. (2020). Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira. *Jurnal PENDAIS*, 91.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.



Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.





L

A

M

P

I

R

A

N





## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan

di

**Kedai Bujang Makassar**

Dengan Hormat,

Bersama ini saya yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : Nur Alamsyah

Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar

Stambuk : 105721127916

Judul Penelitian : "PENGARUH PENERIMAAN UPAH TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KEDAI BUJANG MAKASSAR"

Bersama ini saya mohon ketersediaan para karyawan Kedai Bujang Makassar untuk mengisi data kuesioner yang telah disediakan. Informasi yang responden berikan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan penelitian.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas kontribusi dan partisipasi yang diberikan oleh para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Nur Alamsyah



## KUESIONER

### I. PROFIL RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan
3. Umur : ( ) 21-30 Tahun ( ) 31-40 Tahun  
( ) 41-50 Tahun
4. Pendidikan : ( ) SMA ( ) D3  
( ) S1 ( ) S1

### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan anda memberikan tanda ceklist (√) pada skor nilai jawaban yang anda pilih untuk menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidak setujuan anda terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan Skor Penilaian :

- |                           |         |
|---------------------------|---------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | Point 1 |
| Tidak Setuju (TS)         | Point 2 |
| Netral (N)                | Point 3 |
| Setuju (S)                | Point 4 |
| Sangat Setuju (SS)        | Point 5 |

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



## A. VARIABEL UPAH

### X<sub>1.1</sub> Kinerja

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
1	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
2	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

### X<sub>1.2</sub> Lamanya Bekerja

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					



### K.1.3 Senioritas

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1(STS)
1	Senioritas merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan promosi.					
2	Lamanya Bapak/ Ibu bekerja meningkatkan kemungkinan dilakukan promosi.					
3	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					

### K.1.4 Kebutuhan

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1(STS)
1	Gaji dan insentif yang didapatkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan			☺☺☺	★	
2	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi			☺☺☺☺		
3	Saya merasa bahwa standar pelaksanaan sistem insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan			☺☺☺☺☺		



**X1.5 Evaluasi Pangkat**

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1(STS)
1	Perusahaan selalu mengadakan promosi kenaikan pangkat					
2	Ketika saya memberikan prestasi atas kinerja perusahaan selalu memberikan promosi jabatan					
3	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan					

**B. VARIABEL SEMANGAT KERJA**

**Y1.1 Tujuan**

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1(STS)
1	Saya sebagai karyawan selalu berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan					
2	Pimpinan melibatkan saya untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan					
3	Pimpinan memberi kesempatan pada saya untuk memutuskan bagaimana saya akan mencapai tujuan					



1.2 Standar

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1(STS)
1	Saya sudah bekerja dengan standar operasional prosedur					
2	Perusahaan selalu menetapkan standar dalam bekerja					
3	Saya selalu melaksanakan standar kerja yang ditetapkan pimpinan					

1.3 Umpan Balik

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1(STS)
1	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai					
2	Saya sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal					
3	Saya menerima umpan balik dari atasan					



#### 1.4 Kompetensi

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1(STS)
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk pekerjaan					
2	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik dan transparan					
3	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab					

#### 1.5 Peluang

NO	Pernyataan	Skor Penilaian				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1(STS)
1	Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan ketrampilan					
2	Saya selalu melihat peluang untuk pencapaian target					
3	Manajer saya memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman bawahannya					



Rekapitulasi Responden

NO	X1.1				X1.2				X1.3				X1.4				X1.5	X1	
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.4			
1	5	5	4	4,67	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67	5	5,00	4,53
2	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	4	4,67	5	4	5	4,67	5	4,67	4,80
3	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	4	3,67	4,07
4	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4,33	4,47
5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33	4	4,00	4,53
6	4	4	5	4,33	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33	5	5	4	4,67	4	4,33	4,40
7	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	3	3,67	4	3	4	3,67	5	4,33	3,87
8	3	4	4	3,67	1	3	3	2,33	3	4	4	3,67	3	4	3	3,33	4	4,00	3,40
9	3	4	4	3,67	4	4	4	3,67	4	5	4	4,33	5	4	4	3,33	4	4,00	4,07
10	5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	3	4	4	4,33	4	3	4	3,67	4	4,00	4,07
11	5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	5	4,33	4,40
12	4	5	4	4,33	3	4	4	3,67	3	3	4	3,33	3	3	4	3,33	4	3,67	3,67
13	4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	4,00	4,27
14	3	4	3	3,33	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	4	3	4	3,67	3	3,67	3,40
15	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	3	3	3	3,00	4	3	4	3,67	3	2,33	3,07
16	4	4	5	4,33	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	3,33	4,07
17	3	4	3	3,33	3	4	4	3,67	3	2	2	2,33	4	4	4	4,00	2	2,33	3,13
18	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	4	4,00	3,87
19	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4,00	3,40
20	3	4	3	3,33	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	2	2,00	3,47
21	5	5	4	4,67	5	5	4	4,67	4	4	3	3,67	4	5	4	4,33	2	2,67	4,00
22	2	3	2	2,33	2	3	3	2,67	4	4	4	3,67	2	3	4	3,00	4	3,33	3,00
23	2	3	2	2,33	2	3	2	2,33	4	4	3	3,67	3	2	3	2,67	2	2,00	2,60
24	4	4	5	4,33	4	4	5	4,33	4	4	3	3,67	2	2	3	2,33	4	3,33	3,60



25	2	3	2	2,33	4	4	5	4	4	4	3	3,67	3	2	2	2,67	2	2	2,00	3,00
26	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4	4	3	3,67	4	5	5	4,67	5	5	5,00	4,33
27	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	3	3,67	4	5	5	4,67	3	3	3,00	4,07
28	2	3	4	3,00	4	3	4	4	4	4	3	3,67	2	1	1	1,67	1	1	1,00	2,67
29	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4	3	3,67	5	4	4	4,33	4	4	4,00	4,00
30	4	4	4	4,00	3	4	4	4	5	5	4	4,67	4	5	4	4,33	5	5	5,00	4,33
31	1	2	2	1,67	3	3	3	3	4	4	5	4,33	2	1	1	1,33	3	4	3,67	2,80
32	3	2	3	2,67	3	3	3	3	3	3	3	3,67	2	3	2	2,33	3	2	2,33	2,73
33	1	3	1	1,67	4	4	4	4	4	3	4	3,67	3	2	3	2,67	3	4	3,67	3,13
34	5	5	4	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	3	2	2,33	3	4	3,67	3,73
35	2	3	2	2,33	3	3	3	3	2	2	2	2,33	2	3	3	2,67	2	3	2,67	2,60
36	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	5	4	4,33	4	4	4	3,67	2	2	2,00	3,47
37	4	4	4	4,00	4	4	5	4	3	4	3	3,33	2	3	2	2,33	3	2	2,33	3,33
38	5	5	4	4,67	4	4	5	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	4	3,67	4,13
39	3	4	3	3,33	4	4	4	4	4	3	3	3,33	3	3	2	2,33	2	2	2,00	3,33
40	3	4	4	3,67	5	5	5	4	4	3	4	3,33	3	3	2	2,33	3	3	3,00	3,40
41	4	5	4	4,33	4	4	5	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	4	4	4,00	4,20
42	3	4	3	3,33	2	3	3	3	3	1	3	2,33	2	4	4	3,33	4	3	3,33	3,00
43	4	3	3	3,33	4	4	4	4	4	3	3	3,33	2	3	2	2,33	3	3	2,67	3,13
44	4	5	4	4,33	3	4	4	4	4	4	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	3,67	3,87
45	3	4	4	3,67	5	4	4	4	4	5	5	4,67	3	4	3	3,33	3	3	2,67	3,73
46	4	5	4	4,33	3	3	3	4	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	3	3	3,33	3,80
47	3	4	3	3,33	2	3	3	3	3	3	3	3,00	4	5	4	4,33	3	3	3,00	3,27
48	2	3	2	2,33	3	3	2	3	3	4	3	3,33	3	3	4	3,33	2	3	2,67	2,87
49	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	3	3,67	4	4	4	3,67	4	4	4,00	3,87
50	5	4	5	4,67	4	4	4	4	4	5	4	4,67	5	5	5	5,00	4	4	4,33	4,53
51	3	3	3	3,00	3	3	2	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	3	3	3,33	3,07
52	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00	4	4	4,00	3,87
53	5	4	5	4,67	4	4	4	4	4	3	4	3,33	3	2	3	2,67	3	3	3,33	3,60



54	3	4	4	3,67	3	4	3	3,33	3	4	3	3,33	4	2	4	3,33	3,33
55	3	3	4	3,33	3	4	3	3,33	4	4	3	3,67	4	4	3	3,67	3,60
56	4	4	3	3,67	4	3	3	3,33	2	2	3	3,33	3	3	3	3,33	3,20
57	3	4	4	3,67	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3,93
58	3	4	4	3,67	4	3	4	3,67	3	3	4	3,33	4	5	4	4,33	3,80
59	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	4,33

NO	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.4	Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	Y1.5	Y
1	5	4	4	4,33	5	4	5	4,67	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4,33
2	5	5	4	4,67	5	3	5	4,33	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67	4,47
3	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	5	4	5	4,67	5	4	4	4,33	5	4	5	4,67	4,47
4	5	4	4	4,33	5	5	5	5,00	5	4	5	4,67	5	5	5	5,00	3	4	3	3,33	4,47
5	5	3	4	4,00	4	4	5	4,33	3	4	3	3,33	4	4	5	4,33	3	2	3	2,67	3,73
6	4	4	5	4,33	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	3	4	4	3,67	3	4	4	3,67	4,27
7	3	2	3	2,67	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00	4	4	3	3,67	2	4	4	3,33	3,33
8	3	4	3	3,33	4	3	3	3,33	2	3	3	2,67	3	4	3	3,33	4	3	4	3,67	3,27
9	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	5	4	4,33	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	3,93
10	3	2	3	2,67	4	3	4	3,67	4	3	3	3,32	5	4	4	4,33	3	2	3	2,67	3,33
11	5	4	4	4,33	3	2	3	2,67	4	4	5	4,33	3	5	3	3,67	4	4	5	4,33	3,87
12	3	4	3	3,33	3	4	3	3,33	3	4	3	3,33	3	2	3	2,67	3	2	3	2,67	3,07
13	4	3	4	3,67	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00	3,67
14	3	4	3	3,33	3	4	3	3,33	3	4	4	3,67	2	3	2	2,33	3	3	2	2,67	3,07
15	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33	3,80
16	5	5	4	4,67	4	4	5	4,33	4	4	3	3,67	5	4	4	4,33	4	3	4	3,67	4,13
17	3	4	4	3,67	3	4	3	3,33	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3,27
18	4	4	4	4,00	2	2	3	2,33	3	2	3	2,67	4	5	5	4,67	5	5	4	4,67	3,67
19	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	3	3	3	3,00	4	3	3	3,33	2	3	2	2,33	3,00



20	3	4	3	3,33	4	2	4	3,33	4	5	4	4,33	3	4	3	3,33	3	4	3	3,33	3,53
21	4	4	3	3,67	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	3,87
22	4	3	3	3,33	4	3	3	3,33	3	4	3	3,33	4	4	4	4,00	3	2	3	2,67	3,33
23	2	3	2	2,33	2	2	2	2,00	2	3	3	2,33	3	3	3	3,00	4	4	4	4,00	2,73
24	3	4	4	3,67	2	2	3	2,33	3	3	3	3,00	3	2	3	2,67	4	3	3	3,33	3,00
25	2	2	3	2,33	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	3	4	3	3,33	3,33
26	5	5	5	5,00	3	5	5	4,33	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4,47
27	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	5	4	5	4,67	4	3	4	3,67	5	4	5	4,67	4,53
28	2	3	3	2,67	4	3	3	3,33	4	3	4	3,67	5	4	3	4,00	4	3	4	3,67	3,47
29	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	3	3,67	4	4	4	4,33	3	3	3	3,00	3,87
30	5	5	4	4,67	4	5	4	4,33	5	4	4	4,33	5	4	4	4,33	3	4	3	3,33	4,20
31	2	2	2	2,00	4	4	3	3,67	3	4	3	3,33	5	5	4	4,67	4	4	5	4,33	3,60
32	1	1	1	1,00	3	3	3	3,00	2	2	2	2,00	4	4	3	3,67	4	2	5	3,67	2,67
33	1	1	1	1,00	2	3	2	2,33	3	2	3	2,67	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	2,73
34	5	4	5	4,67	3	4	3	3,33	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	3	2	3	2,67	3,80
35	1	1	1	1,00	3	4	3	3,33	3	2	2	2,00	4	5	5	4,67	3	4	3	3,33	2,87
36	2	1	2	1,67	4	3	3	3,33	3	2	3	2,67	3	4	4	3,67	4	4	5	4,33	3,13
37	3	2	3	2,67	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00	4	5	5	4,67	3	4	3	3,33	3,40
38	3	4	4	3,67	4	3	3	3,33	3	2	3	2,67	3	4	4	3,67	4	4	5	4,33	3,53
39	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67	3,60
40	4	3	4	3,67	2	3	2	2,33	3	3	3	3,00	4	3	3	3,33	4	5	4	4,33	3,33
41	4	4	3	3,67	4	4	5	4,33	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	3	4	3	3,33	4,20
42	3	4	3	3,33	5	4	5	4,67	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	4,27
43	3	4	3	3,33	3	4	3	3,33	3	3	3	3,00	3	4	4	3,67	3	2	3	2,67	3,20
44	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	5	5	5,00	4	3	4	3,67	3	4	3	3,33	4,00
45	3	4	4	3,67	4	4	4	4,33	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4,20
46	3	3	4	3,33	5	4	4	4,33	4	4	4	4,33	4	5	5	4,67	4	3	3	3,33	4,00
47	4	4	5	4,33	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	3	2	3	2,67	3	2	3	2,67	3,20
48	2	2	2	2,00	4	4	4	4,00	4	2	3	2,67	2	2	2	2,00	3	3	3	3,00	2,73



49	2	3	2	2,33	3	4	4	4	3,67	3	2	3	2,67	2	2	2,00	2,00	2,53
50	3	4	3	3,33	3	2	3	2,67	5	5	4	4	4,67	3	4	3,67	2,33	3,33
51	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	3	4	4	4	3,67	3	4	3,67	2,33	3,60
52	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33	3	2	3	2	2,67	2	3	2,33	3,33	3,40
53	5	4	5	4,67	4	4	5	4,33	2	2	3	2	2,33	3	3	2,67	3,33	3,47
54	3	3	3	3,00	3	4	5	4,00	3	4	4	3	3,33	3	3	3,00	2,33	3,13
55	3	4	3	3,33	2	4	4	3,33	3	4	4	4	3,67	4	4	4,00	4,33	3,73
56	3	2	3	2,67	3	3	3	3,00	3	4	4	3	4,33	3	3	3,00	2,33	2,87
57	3	4	4	3,67	3	3	3	3,00	3	4	4	3	3,33	4	4	3,67	3,33	3,40
58	3	5	5	4,33	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4,00	2	4	3,33	3,00	3,80
59	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67	4	3	4	4	3,67	3	4	3,67	4,00	4,00





## Hasil Uji Data Kedai Bujang Makassar

### A. Uji Validitas

#### Penerimaan Upah ( X1)

		Correlations					Pemberian Insentif
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	,658**	,362**	,494**	,452**	,837**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	,658**	1	,428**	,180	,192	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,173	,146	,000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	,362**	,428**	1	,312*	,417**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001		,016	,001	,000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	,494**	,180	,312*	1	,521**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,173	,016		,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	,452**	,192	,417**	,521**	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,146	,001	,000		,000
	N	59	59	59	59	59	59
Penerimaan Upah	Pearson Correlation	,837**	,655**	,642**	,726**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59

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

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

#### Semangat Kerja Karyawan (Y)



**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Program Pelaksanaan Pencapaian Target
Y1.1	Pearson Correlation	1	,464**	,575**	,091	,105	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,491	,427	,000
	N	59	59	59	59	59	59
Y1.2	Pearson Correlation	,464**	1	,528**	,257*	,019	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,050	,886	,000
	N	59	59	59	59	59	59
Y1.3	Pearson Correlation	,575**	,528**	1	,369**	,162	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,004	,219	,000
	N	59	59	59	59	59	59
Y1.4	Pearson Correlation	,091	,257*	,369**	1	,347**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,491	,050	,004		,007	,000
	N	59	59	59	59	59	59
Y1.5	Pearson Correlation	,105	,019	,162	,347**	1	,463**
	Sig. (2-tailed)	,427	,886	,219	,007		,000
	N	59	59	59	59	59	59
Semangat Kerja Karyawan	Pearson Correlation	,731**	,687**	,815**	,585**	,463**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59

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

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



## B. Uji Reliabilitas

### Penerimaan Upah

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

### Semangat Kerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

## C. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,40307170
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,056
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

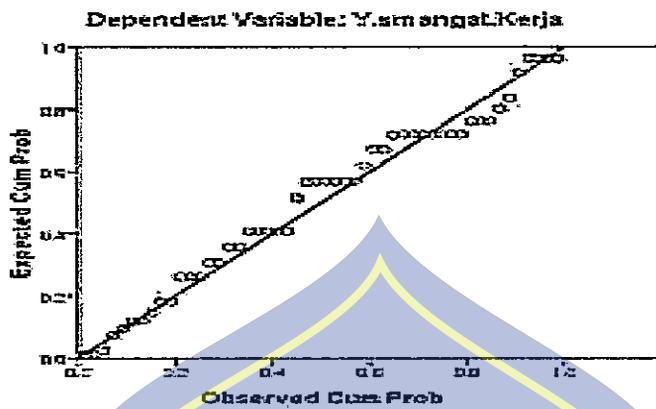
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

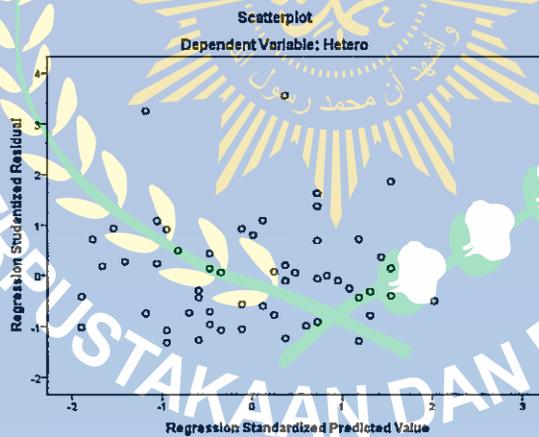


**D. Uji Heterokedstasitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,291	,208		1,398	,167
Penerimaan Upah	,009	,056	,020	,152	,879

a. Dependent Variable: Hetero





## E. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penerimaan Upah	59	2,60	4,80	3,6646	,56188
Semangat Kerja Karyawan	59	2,53	4,53	3,5797	,52259
Valid N (listwise)	59				

## F. Uji Parsial ( Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,410	,352		4,005	,000
Penerimaan Upah	,592	,095	,636	6,230	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

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

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,636 <sup>a</sup>	,405	,395	,40659	,405	38,813	1	57	,000	1,402

a. Predictors: (Constant), Penerimaan Upah

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 394/05/A.2-II/XII/43/2021 Makassar, 09 Desember 2021

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Owner Kedai Bujang Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Nur Alamsyah

Stambuk : 103721127916

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan pada kedai bujang Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jah'an, S.F., M.Si

0812051507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221  
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar, Sulawesi Selatan

