

**ANALISIS SISTEM GAJI DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



Oleh:
THAHIRA RAHMA RUSMAN
NIM 105740006315

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**ANALISIS SISTEM GAJI DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DIKANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA MAKASSAR**

**THAHIRA RAHMA RUSMAN
NIM 105740006315**



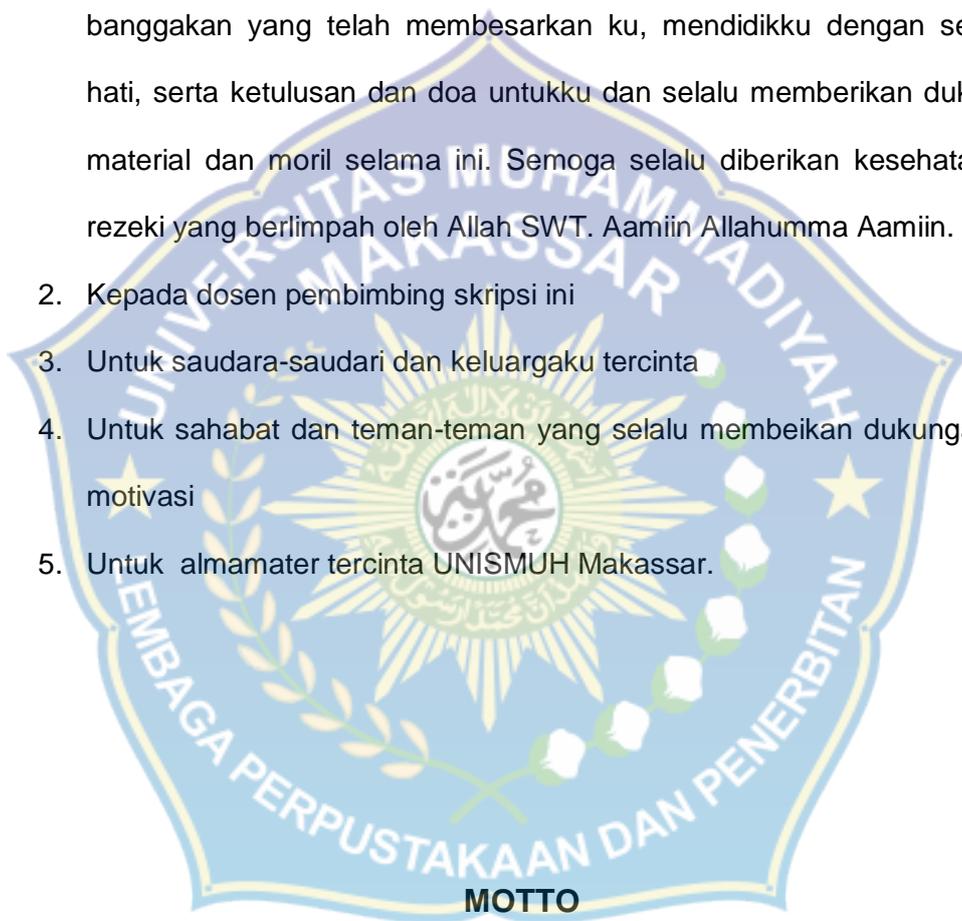
**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1)**

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Ibu dan Bapakku tercinta yang kuhormati, yang kusayangi dan ku banggakan yang telah membesarkan ku, mendidikku dengan sepenuh hati, serta ketulusan dan doa untukku dan selalu memberikan dukungan material dan moril selama ini. Semoga selalu diberikan kesehatan dan rezeki yang berlimpah oleh Allah SWT. Aamiin Allahumma Aamiin.
2. Kepada dosen pembimbing skripsi ini
3. Untuk saudara-saudari dan keluargaku tercinta
4. Untuk sahabat dan teman-teman yang selalu membeikan dukungan dan motivasi
5. Untuk almamater tercinta UNISMUH Makassar.



Jika Kau Tak Suka Sesuatu

Ubahlah ...!!!!

Jika Tak Bisa,

Maka Ubahlah Cara Pandangmu Tentangnya



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedungiqra lt. 7 Telp. (0411)-866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Sistem Gaji Dan Jaminan Sosial Terhadap
Produktivitas Karyawan Di Kantor Kementerian Agama
Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Thahira Rahma Rusman
No.Stambuk/NIM : 105740006315
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan didepan Panitia
Penguji Skripsi Strata 1 (S1) pada hari Sabtu, 12 Oktober 2019 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Oktober 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Mahmud Nuhung, MM.
NIDN. 0902025701


Faidhu Adziem, SE., M.Si
NIDN. 0921018002

Mengetahui:

Dekan,


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078


Ketua Program Studi


Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
NBM : 100 5987




**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedungiqra lt. 7 Telp. (0411)-866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Thahira Rahma Rusman, Nim:105740006315, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0004/SK-Y/60202/091004/2019 M, Tanggal 12 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Shafar 1441 H
12 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. Abd. Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar) | |
| 2. Ketua | : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| 3. Sekretaris | : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| 4. Penguji | : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM
2. Agusdiwana Suami, SE., M.ACC
3. Ismail Rasulong, SE., MM
4. Sulaeman, S.Pd.I., M.Pd.I | |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedungiqra lt. 7 Telp. (0411)-866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Thahira Rahma Rusman
Stambuk : 10540006315
Program Studi : Ekonomi Islam
Dengan Judul : "Analisis Sistem Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota 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 siapa pun.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 16 Oktober 2019



Membuat Pernyataan,

Thahira Rahma Rusman

Diketahui Oleh:

Dekan,



Ketua Program Studi



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. atas segala karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan pengikutnya. Merupakan nikmat tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Upah Islami Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Rusman dan Ibu Nati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah mereka berikan kepada saya menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan di akhirat.

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. Abd Rahman Rahim,SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rosullong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Univesitas Muhammadiyah Makassar.

3. Ibu Agusdiwana Suarni, SE,M.,ACC., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr.H. Mahmud Nuhung, MA., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Faidul Adziem, SE, M.Si., selaku Pembimbing II yang sudah berkenan selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah
7. Para staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis jurusan ekonomi islam angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan 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 Almamatter kampus Biru Universitass Muhammadiyah Makassar.

Billahi fisabilil Haq fastabiqul khairat, wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar 15 September 2019

Thahira Rahma Rusman

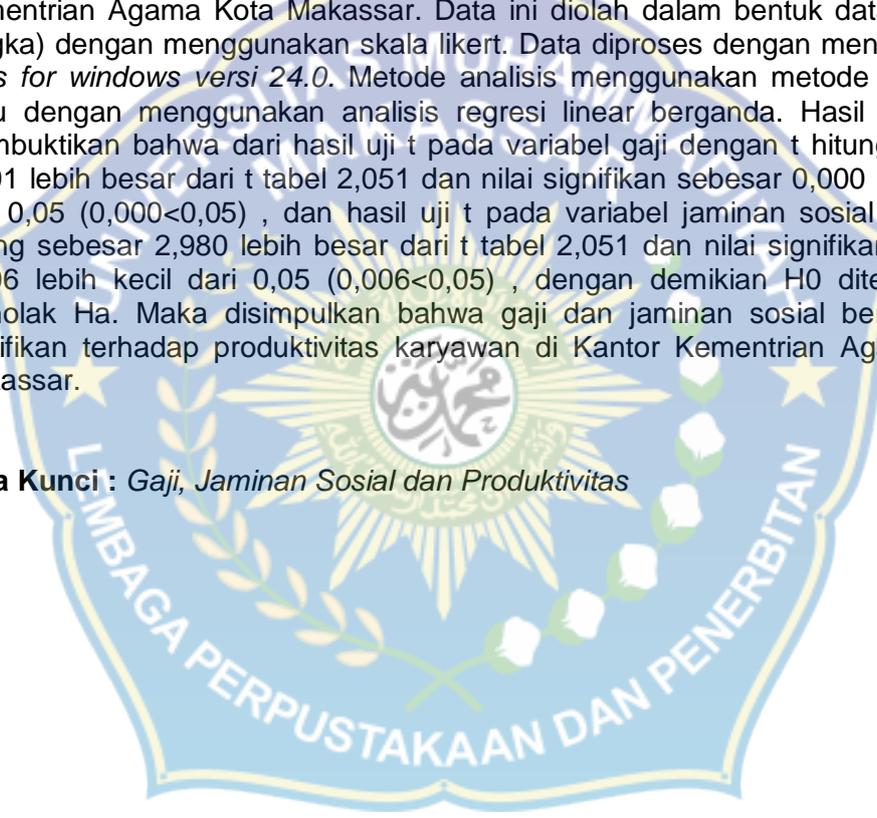


ABSTRAK

THAHIRA RAHMA RUSMAN, 2019 Analisis Sistem Gaji Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, Skripsi Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unuversitas Muhammadiyah Makassar, dibimbing oleh Pembimbing I Bapak Mahmud Nuhung dan Pembimbing II Faidhul Adziem.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di kantor kementrin agama kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dengan menyebarkan angket atau kusioner kepada karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Data ini diolah dalam bentuk data numeric (angka) dengan menggunakan skala likert. Data diproses dengan menggunakan *spss for windows versi 24.0*. Metode analisis menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa dari hasil uji t pada variabel gaji dengan t hitung sebesar 7,091 lebih besar dari t tabel 2,051 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan hasil uji t pada variabel jaminan sosial dengan t hitung sebesar 2,980 lebih besar dari t tabel 2,051 dan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), dengan demikian H_0 diterima dan menolak H_a . Maka disimpulkan bahwa gaji dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Kata Kunci : *Gaji, Jaminan Sosial dan Produktivitas*



ABSTRACT

THAHIRA RAHMA RUSMAN, 2019 Salary and Social Security Systems Analysis of Employee Productivity at the Office of the Ministry of Religion Makassar, Thesis Islamic Economics Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar, guided by Supervisor I Mr Mahmud Nuhung and Advisor II Faidhul Adziem.

This study aims to determine the effect of salary and social security on employee productivity in the Makassar city ministry of religion office. This type of research used in this study is a quantitative method. The data used in this study are primary data used by distributing questionnaires or questionnaires to employees at the Office of the Ministry of Religion in Makassar. This data is processed in the form of numeric data (numbers) using a Likert scale. Data is processed using spss for windows version 24.0. The method of analysis uses quantitative methods, namely by using multiple linear regression analysis. Research results prove that from the results of the *t* test on the variable salary with a *t* count of 7.091 is greater than *t* table 2.051 and a significant value of 0.000 is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$), and the *t* test results on the social security variable with a *t* count of 2.980 is greater than 2.051 *t* table and a significant value of 0.006 is smaller than 0.05 ($0.006 < 0.05$), thus H_0 is accepted and rejects H_a . It was concluded that salary and social security had a significant effect on employee productivity at the Office of the Ministry of Religion in Makassar City.

Keywords: Salary, Social Security and Productivity



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
B. Tinjauan Empiris	25
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu penelitian.....	31
C. Variabel Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data Dan Sumber Data	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
G. Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran umum tentang lokasi penelitian.....	41
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1	Pengukuran Skala Likert	56
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Umur	57
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden	58
Tabel 4.5	Responden Terhadap Gaji	58
Tabel 4.6	Responden Terhadap Jaminan Sosial	60
Tabel 4.7	Responden Terhadap Produktivitas	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.10	Uji Normalitas	65
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.12	Uji Heterokedastisitas	66
Tabel 4.13	Uji Autokorelasi	67
Tabel 4.14	Uji Regresi Berganda	68
Tabel 4.15	Uji F	69
Tabel 4.16	Uji T	70
Tabel 4.17	Uji Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2	Uji Normalitas P-Plots	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran I (Kusioner Penelitian)

Lampiran II (Hasil Olahan SPSS)

Lampiran III (Tabulasi Data)

Lampiran IV (Persuratan)

Lampiran V (Dokumentasi)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menuntut manajemen sumber daya manusia harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/ kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumber daya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat dilakukan dengan waktu yang sangat singkat, karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan. Yaitu dengan adanya pemberian gaji/upah yang memuaskan, dengan pemberian

gaji/upah tersebut akankah produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan. Masalah tentang pemberian gaji yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Disini pemberian gaji kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditunjukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut. Karena gaji sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi ajang keributan antara pemilik perusahaan dan pekerja. Sistem gaji atau upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah pada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Pemerintah mengundangkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud, bukan dalam arti Jaminan Sosial Nasional tersebut diatas, tetapi dalam arti yang spesifik yaitu meliputi jaminan social tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan social tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relative mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan social tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Dengan adanya jaminan social ini para karyawn tidak perlu merasa cemas apabila ada sesuatu hal yang menimpanya program jaminan social

bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas atau kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak ; perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah gaji/ upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Dari uraian di atas baik dari segi gaji/upah dan jaminan sosial hal ini merupakan imbalan yang diberikan perusahaan sebagai dorongan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik dan dengan cara pemberian gaji dan jaminan sosial perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada dalam suatu perusahaan. Karena produktivita

kerja karyawan merupakan keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Dengan terciptanya produktivitas kerja karyawan yang baik maka akan semakin mudah perusahaan menapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti tentang:

“Analisis Sistem Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang saya rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar ?
2. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Produktivitas. Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan peningkatan produktivitas kerja.

2. Untuk Penulis

Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktek yang diterapkan perusahaan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Gambaran Umum Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara periodic/bulanan. Gaji merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah gaji atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Pemberiaan gaji atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Gaji menurut Heidjrahman (200:138) "Yang dimaksud dengan gaji secara umum adalah harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain".

Sedangkan definisi gaji secara luas yang dikemukakan oleh Payman (2009:16) sebagai berikut: Gaji secara lebih luas adalah: suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada para karyawannya untuk suatu pekerjaan, atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan dalam nilai uang serta telah ditetapkan berdasarkan atas persetujuan dan berdasarkan pada Undang-Undang, termasuk kepuasan hidup, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya."

a. Fungsi Penggajian

Fungsi gaji bukan hanya untuk membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain yaitu :

- 1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- 2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- 3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode panjang.

b. Prosedur Penggajian

Prosedur penggajian terdapat beberapa tahapan prosedur mengenai gaji yaitu:

- 1) Prosedur pencatatan waktu hadir. Prosedur ini bertujuan untuk menatad waktu kehadiran karyawan.
- 2) Prosedur penatatan waktu kerja. Dalam perusahaan manufaktur yang produksi berdasarkan persenan pencatatan waktu kerja.
- 3) Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah. Fungsi pembuatan daftarr gaji dan upah untuk mengetahui daftar pemberian gaji dan upah kepada pekerja.

c. Jenis-Jenis Gaji

Jenis gaji dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima pegawai biasanya sebagai gaji atau upah diebut gaji pokok. Gaji pokok adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji pokok langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan paa jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanann yang diberikan..

2) Gaji Variabel

Gaji variabel berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis ini paling umum dari gaji ini untuk pegawai adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada para pegawai, karena pegawai tersebut telah dianggap telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Tunjangan pegawai adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

d. Sistem Pembayaran Gaji

Sistem pembayaran gaji adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan gaji kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran gaji yaitu sebagai berikut:

1) Besarnya Gaji Atau Upah Berdasarkan Sistem Waktu

Dalam sistem ini diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan, ataupun bulanan. Administrasi pengajian sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada pegawai tetap maupun harian.

2) Besarnya Gaji Atau Upah Berdasarkan Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem ini ditetapkan atas ketentuan unit yang dihasilkan pegawai. Besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada pegawai tetap atau sistem waktu dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik. Kebaikan system ini adalah memberikan kesempatan kepada pegawai yang bekerja sesungguhnya-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Namun kelemahannya adalah kualitas produk atau jasa yang dihasilkan kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengajian yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan

besarnya balas jasa yang didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

e. Indikator-Indikator Gaji

Berdasarkan Teori NonKlasik dan Undang-Undang Ketenagakerjaan NO 13 Tahun 2003, indikator- indikator gaji antara lain:

- 1) Besarnya Gaji Pokok
- 2) Tingkat gaji yang dibayarkan
- 3) Keadilan pemberian gaji/upah
- 4) Pemberian Kenaikan gaji sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan

2. Gaji dalam Ekonomi Islam

Gaji adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, gaji adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi. Sedangkan menurut istilah fiqh gaji adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan disyaratkan pula agar gaji dalam transaksi ujah disebutkan dengan jelas.

a. Penentuan Gaji

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan umat islam yakni penentuan gaji bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, Rasulullah SAW bersabda barang siapa mempekerjakan seseorang baginya maka harus disebutkan gajinya, Rasulullah SAW memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja sebelum memulai pekerjaan dan memberikan ketenangan.

Mereka menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Rasulullah SAW mendorong para majikan memberikaan gaji/upah ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Namun

demikian, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerjaan dengan yang mempekerjakan.

b. Dasar Hukum Penentuan Gaji

Gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, asas pemberian gaji sebagaimana ketentuannya dinyatakan dalam firman Allah dan hadis riwayat sebagai berikut:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”(QS Al-Ahqaaf Ayat 19)

“Dari Abdullah Bin Umar Ia Berkata, Rasulullah SAW Bersabda “Berikanlah Upah Kepada Pekerja Sebelum Kering Keringatnya” (HR. Ibnu Majah)

Untuk itu gaji yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai yang sudah menikah dua kali lebih besar dari yang lajang, karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya agar bisa memenuhi kebutuhan dan hidup yang layak.

Dalam kekhalifaan Umar Bin Khatab gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat maka upah pegawai harus meningkat sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Prinsip dasar Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat, dalam penentuan gaji pegawai tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian gaji adalah agar pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka, sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya.

Sebagaimana Khalifah Ali bin Abi Thalib memberikan wasiat kepada gubernur untuk adil dalam memberikan gaji kepada pegawainya dan tetap dalam pengawasan. Khalifah ra berkata “kemudian sempurnakanlah gaji yang mereka terima, kaena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri dan menjauhkan diri dari mereka untuk tidak berlaku korupsi dengan kekuasaan yang imili dan bisa dijaikan sebagai argument jika mereka melakukan pertentangan (perlawanan dan berkhianat kepada amanahmu)”.

c. Prinsip dalam Pemberian Gaji

Dasar dan landasan hukum dari segala kegiatan, akad dan transaksi dalam ekonomi islam adalah Al-Qur'an dan Sunnah. Dalam ekonomi islam terdapat prinsip penggajian yang terbagi dalam 3 bagian yaitu :

1) Adil

Dalam penetapan gaji Al-Qur'an telah menjelaskan konsep dalam pemberian upah atau gaji kepada para pekerja. Adil bermakna proporsional adalah sebagai prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan gaji pegawai, tidak berlebihan. Tujuan utamanya supaya mereka mampu memenuhi kebutuhan pokok mereka. Dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam QS. An-Najm Ayat 39:

Artinya : "dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya".

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut pekerjaan itu sendiri.

2) Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang Maupun Papan

Jika ditinjau dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah berabda:

"mereka adalah saudaramu Allah menetapkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberi makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan tidak

membedakan dengan mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya”.(HR. Bukhari dan Muslim)

Dari hadist diatas diketahui bahwa kelayakan gaji yang dditerima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

d. Bentuk dan Syarat Gaji

1) Bentuk Bentuk Gaji

Sesuai dengan pengertiannya bahwa gaji bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan seimbang. Adapun gaji dapat dibedakan dalam dua bentuk bentuk, yaitu gaji dalam bentuk uang dan gaji dalam bentuk barang. Taqiyudin An-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:

- a) Gaji (*ajrun*) *musamma*, yaitu yang telah disebut dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika uang disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- b) Gaji (*ajrun*) *misl* yaitu gaji yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

2) Syarat-Syarat pemberian Gaji

Syarat pemberian gaji harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a) Gaji hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk gaji.
- b) Gaji yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak mengurangi dan menambahi. Gaji harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

- c) Barang pengganti gaji yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi, lauk pauk, maka tidak boleh diberikan sudah basi atau kuran sedap.
- d) Gaji harus dibayarkan segera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- e) Gaji tersebut harus bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa).

3. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan social yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya didalam perusahaan. Masalah jaminan social perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan social dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

- 1) Menurut Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan social adalah: "suatu bentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak."
- 2) Menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaini Asyhadie, jaminan sosial dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama.
 - a) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana pendidikan,

bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat di kelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*).

- b) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (*Sosial Assistance*).
- c) Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (*Social Infra Structure*).
- d) Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Sosial Insurance*).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa definisi tersebut adalah bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya. Program jaminan social mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian social ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan social juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

b. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan social mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerjalebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.

3. Untuk manambah kegairahan kerja dan semangat yang lebih tinggi dari karyawan.

4. Karyawan betah bekerja sehingga *turn over* karyawan menjadi lebih rendah.

c. Bentuk Jaminan Sosial

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan didalam Pasal 4 ayat(1): Program jaminan social tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

Ruang lingkup dari program jaminan social tenagakerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
- 2) Jaminan Kematian
- 3) Jaminan HariTua
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

d. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perusahaan atau Pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan social tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bagi pengusaha yang memperkerjaan tenaga kerja sebanyak 10(sepuluh) orang atau lebih.
- 2) pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan.
- 3) Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku,

tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

- 4) Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

e. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari:
 - a) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau kerumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
 - b) Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB)
 - c) Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan
 - d) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 - e) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
 - f) Santunan kematian dan uang kubur
 - g) Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap
 - h) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau
 - i) tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT.Jamsostek (persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1(satu) bulan sejak diterimanya pengajuan

pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.

- 2) Jaminan Kematian (JK) terdiri dari:
 - a) Jaminan kematian
 - b) Biaya pemakaman
 - c) Santunan berkala
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) terdiri dari :
 - a) Rawat jalan tingkat pertama meliputi pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana.
 - b) Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.
 - c) Rawat inap.
 - d) Pertolongan persalinan.
 - e) Penunjang diagnostic berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG dsb.
 - f) Pelayanan khusus berupa penggantian biaya protese, orthose dan kacamata.
 - g) Pelayanan gawat darurat.

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Perhatian terhadap produktivitas dimulai pada saat manusia melepaskan diri dari kemiskinan. Produktivitas lahir dengan adanya pengembangan industry dan dapat dikatakan produktivitas adalah saudara kembar dari industri. Produktivitas

menurut Sudomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*).
- 2) Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut: Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyaipn dangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta atau total.
- 4) Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan social yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestik Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan input per man hour.

Menurut James A.F.Stone produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

Menurut Wibowo (2007) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan

menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

b. Tipe Produktivitas

Terdapat dua tipe rasio produktivitas, yaitu *total productivity* dan *partial productivity*. *Total productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan. Kebanyakan ukuran produktivitas yang dipakai ekonomi dan eksekutif bisnis adalah *labor productivity index* karena tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar. Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan baik ataukah telah diborosan.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang di timbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif.

Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan. Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal. Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan- bahan, keluaran dibagi modal, atau keluaran dibagi energi. Ukuran produktivitas parsial berguna, tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu satu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya.

Hal ini dikatakan sebagai pengaruh substitusi. Pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah meningkatnya produktivitas tenaga kerja, tetapi produktivitas kapital akan menurun. Indikator efektivitas organisasi dalam membawakan produktivitas adalah ukuran produktivitas total. Produktivitas total didefinisikan sebagai total keluaran dibagi dengan jumlah semua masukan. Namun, tidak terdapat ukuran produktivitas tunggal atau satu satuan ukuran yang cocok untuk organisasi yang besar dan kompleks.

c. Usaha-usaha yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Usaha-usaha yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

- 1) Pemberian gaji/upah yang baik.
- 2) Penyediaan lingkungan kerja yang baik.
- 3) Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja.
- 4) Melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 5) Penyediaan peralatan yang memadai.

d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer, dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

B. Tinjauan Empiris

Kelima penelitian dibawah mempunyai persamaan dan perbedaan. Dimana perbedaan tersebut terdapat pada variabelnya, teknik analisisnya dan sudah pasti hasilnya pun berbeda. Sedangkan persamaan keempat penelitian dibawah adalah dari salah satu variabel tersebut sama-sama terdapat variabel tentang upah, jaminan social dan produktivitas karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Efi Nur Indah Sari (IAIN Tulungagung,2016)	Analisis Sistem Upah Islami dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Karyawan di CV.Eka Karya Mandiri Ngutut Tulungagung	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa upah islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan,dan jaminan social berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktifitas karyawan.
2	Muh Ilham Pakawaru (UNTAD), Yeli Tangkono (STIE Panca Bakti Palu), 2016	Pengaruh Gaji Dan Jaminan Social Terhadap Produktiitas Karyawan CV. Anugerah Perdana Yos Suarso Palu	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Gaji dan jaminan sosial secara simultan memiliki hubungan positif yang sedang dan tidak signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu. Gaji secara parsial memiliki hubungan positif yang rendah dan signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu. Jaminan sosial secara parsial memiliki hubungan negatif yang sangat rendah dan tidak signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu.
3	Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu (UIN Alauddin Makassar,2018)	Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan karyawan Home Industry Meubel	Hasil penelitan menunjukkan bahwa sistem pegupahan karyawan pada <i>home industry</i> meubel ini menggunakan sistem upah borongan, yang dimana sistem ini pekerja dituntut melakukan pekerjaannya sesuai waktu yang telah disepakati dan setelah barang jadi kemudian upahnya dibayarkan. Dalam perspektif ekonomi Islam, sistem yang digunakan secara tidak langsung telah menerapkan

			sistem ekonomi Islam.
4	Christyanti Andisi, Yantje Uhing (Sam Ratulangi Manado, 2018)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Tunjangan Kinerja Daerah dan Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan lagi faktor-faktor yang mendukung Kompensasi agar Produktivitas Kerja pegawai dapat meningkat.
5	Gunawan (<i>Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia, 2017</i>)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan yang tepat dan kompensasi yang diterima oleh karyawan serta peningkatan tergas disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kabupaten Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

(Sumber : Referensi Jurnal)

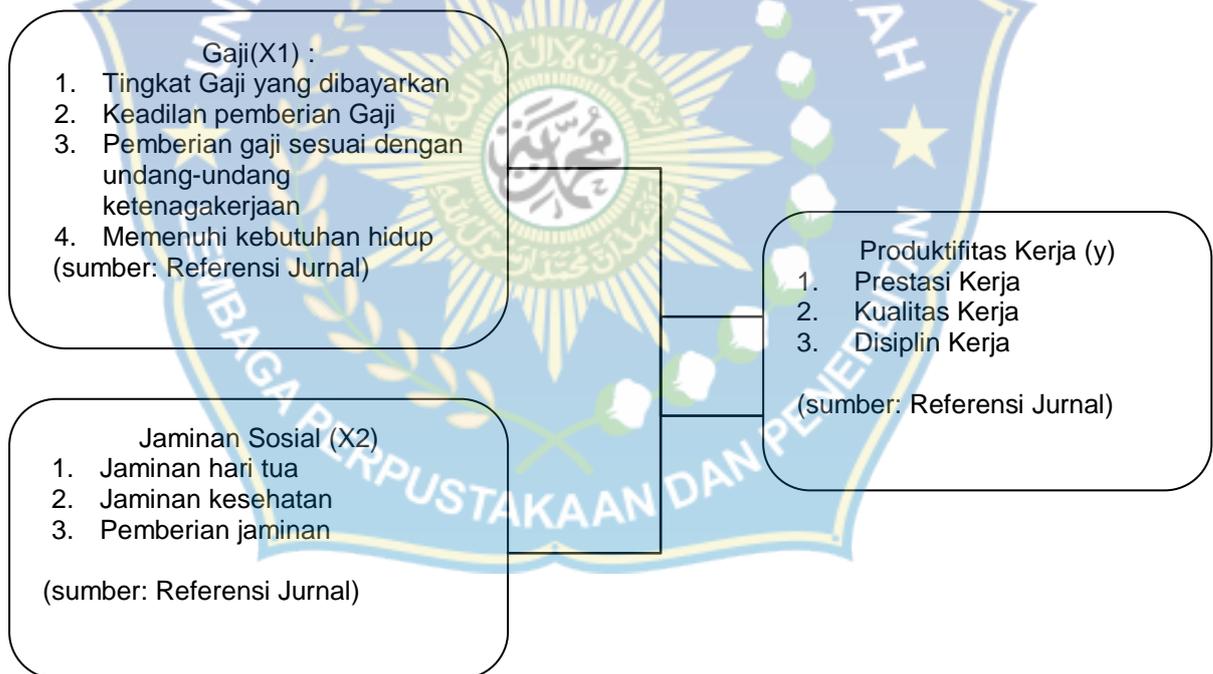
C. Kerangka Pikir

Setiap perusahaan menginginkan hasil produksi yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja yang didukung oleh peralatan yang memadai juga dengan pemberian upah dan jaminan social yang layak. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jelas sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, karena dapat mendorong pekerja untuk berproduksi lebih optimal atau dengan kata lain produktivitasnya tinggi.

Jaminan sosial adalah merupakan masalah yang tidak kalah penting, karena jaminan social juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat

produktivitas kerja karyawan. Bentuk jaminan social yang diberikan dapat bermacam-macam seperti biaya perawatan atau pengobatan apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan lain sebagainya.

Peningkatan produktivitas merupakan faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Dengan penetapan gaji yang sesuai serta didukung dengan jaminan sosial yang baik merupakan dorongan penting bagi pekerja untuk dapat meningkatkan produktivitas. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut diatas, maka kerangka pemikiran itu dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pikir

keterangan: X1: Gaji
X2: Jaminan Sosial
Y : Produktivitas Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara (proposisi) yang dianggap benar dan dijadikan dasar pengambilan sementara yang belum tentu di terima dan masih perlu di uji kembali kebenarannya. Berdasarkan analisis di atas maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Gaji terhadap produktivitas karyawan

Ha: Tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Ho: Terdapat pengaruh antara gaji terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

2. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap produktivitas Karyawan

Ha: Tidak terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Ho: Terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antara variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya.

Penelitian kuantitatif digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh antara variabel dalam penelitian ini yaitu sistem upah islami dan jaminan social terhadap produktivitas karyawan muslim.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan tipe asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementrian Agama Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Rappocini Raya No.223, Bua Kana, Kec. Rappoini, Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang yang lain atau dengan satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.

Dilihat dari bentuk hubungan kausa yaitu sebab akibat, maka variabel tersebut dibedakan menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y). Variabel bebas (X) adalah variabel perlakuan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel (Y) adalah variabel yang timbul akibat variabel bebas atau respon dari variabel bebas. Oleh sebab itu variabel terikat menjadi tolak ukur atau indikator keberhasilan variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu 2 variabel bebas (X) yaitu “gaji (X_1)” dan “Jaminan social (X_2)” dan satu variabel terikat yaitu “Produktivitas Karyawan (Y)”.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Makassar yang berjumlah 108 pegawai.

2. Sampel

Untuk mewakili populasi ini maka diperlukan sampel sebagai cerminan guna menggambarkan keadaan populasi agar lebih memudahkan dalam pelaksanaan penelitian. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Jumlah populasi yang dijadikan sebagai sampel berjumlah 30 pegawai.

E. Data dan Sumber Data

Data adalah hasil pencatatan penelitian, baik yang berupa fakta maupun angka. Pendapat lain menyatakan bahwa data adalah keterangan mengenai variabel pada sejumlah obyek. Data menerangkan obyek-obyek dalam variabel tertentu. Data dapat dikelompokkan berdasarkan sumbernya. Menurut sumbernya data dapat dibagi menjadi dua yaitu data *intern* dan *ekstern*. Data *intern* adalah data yang dikumpulkan dari lembaga sendiri, sedangkan data *ekstern* adalah data yang dikumpulkan dari luar lembaga.

Data juga dapat dikelompokkan menurut cara pengumpulannya. Menurut cara pengumpulannya, data dapat dibagi menjadi dua yaitu primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri secara langsung, selanjutnya untuk data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga lain. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan atau kuisisioner kepada sebagian karyawan di kantor kementerian agama kota Makassar. Adapun untuk data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari kantor kementerian agama kota Makassar yang berkenaan dengan tema penelitian serta sumber lain berupa laporan penelitian yang masih relevan dengan tema yang dibahas.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode angket untuk memperoleh data karyawan sebagai respondennya. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan, yang disusun dalam sebuah daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanda *check list* pada kolom yang sesuai. Kuesioner ini biasa disebut dengan kuesioner bentuk *checklist*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran yakni *skalalikert*. Dengan *skalalikert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah pengukuran indikator dari variabel tersebut diatas:

- a. Sangat Sejutu (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan menyelidiki dokumen-dokumen yang sudah ada sebagai tempat menyimpan sejumlah data.

Metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk profil, struktur dan latar belakang kantor kementerian agama kota Makassar.

G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Tujuan analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah mencari makna dibalik data, melalui pengakuan subyek pelakunya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat ukur yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis menggunakan computer program SPSS versi 24.

Ketentuan validitas instrumen sah apa bila r hitung lebih besar dari kritis (0,30). Item pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0,3, bila korelasi tiap factor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Memang, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakah pun pengambilan data

dilakukan, hasilnya tetap sama. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1.

Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrument dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrument berkaitan dengan keajegandan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klaisk adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang haru dipenuhi pada analisis regresi linear yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.

Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan *One Sampel Kolmogoro Smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinierita adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model

regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas $VIF=1/tolerance$, jika $VIF=10$ maka $Tolerance=1/10=0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *crosssection* dari pada *timeseries*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi diantar anggota obserasi yang terletak berderetan, biasanya terjadi pada data *time series*. Menurut Makridakis, dkk dan Sulaiman menyatakan bahwa untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak autokorelasi
- 2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan

3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda seringkali digunakan untuk mengatasi masalah analisis regresi yang meliatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

Persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (produktivitas kerja karyawan)

a = Konstanta persamaan regresi

X1 = Variabel independen (gaji)

X2 = Variabel independen (Jaminan sosial)

b1, b2, bn = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan *variable dependen* yang didasarkan pada perubahan *variabel independen*. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

4. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

a. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh sistem gaji dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementriaan Agama Kota Makassar, signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu :

1) Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel gaji dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementrian Agama Kota Makassar.

2) Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel gaji dan jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

b. Uji F (F-test)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaji, dan jaminan social tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

1) Apabila f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} maka keputusannya menerima hipotesis nol (H_0), artinya masing-masing variabel sistem gaji dan jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

2) Apabila f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a), artinya masing-masing variabel sistem gaji dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

5. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Uji digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Kota Makassar

Kota Makassar mempunyai posisi strategis karena berada di persimpangan alur lalu lintas dari arah selatan dan utara dalam provinsi di Sulawesi, dari wilayah kawasan Barat ke wilayah kawasan Timur Indonesia dan dari wilayah Utara ke wilayah Selatan Indonesia. Dengan kata lain, wilayah Kota Makassar berada Koordinat 119 derajat bujur Timur dan 5,8 derajat lintang selatan dengan ketinggian yang bervariasi antara 1-25 meter dari permukaan laut. Kota Makassar merupakan daerah pantai yang datar dengan kemiringan 0-5 derajat ke arah barat, diapit dua muara sungai yakni sungai Tallo yang bermuara di bagian utara kota dan sungai Jeneberang yang bermuara di selatan kota. Luas wilayah Kota Makassar seluruhnya berjumlah kurang lebih 175,77 km² daratan dan termasuk 11 pulau di selat Makassar ditambah luas wilayah perairan kurang lebih 100 km².

Jumlah kecamatan di Kota Makassar sebanyak 14 Kecamatan dan memiliki 143 kelurahan. Diantaranya kecamatan tersebut, ada tujuh Kecamatan yang berbatasan dengan pantai yaitu Kecamatan Kecamatan Tamalate, Mariso, Wajo, Ujung Tanah, Tallo, Tamalanrea dan Biringkanaya.

2. Penduduk Kota Makassar

Jumlah penduduk kota makassar mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut terlihat dari data yang dilansir dari dinas kependudukan dan catatan sipil. Tahun 2015 jumlah penduduk berada di

angka 1.653.386. Pada tahun 2017 berada di angka 1.769.920. Pada tahun 2018 jumlah penduduk di kota Makassar menurun di angka 1.671.001.

3. Iklim

Iklim di kota Makassar ialah iklim tropis. Terdapat uah hujan yang signifikan di sebagian bulan dalam setahun. Musim kemarau singkat memiliki sedikit pengaruh pada iklim secara menyeluruh. Iklim disini iklasifikasikan sebagai Am berdasarkan sistem *Kopper-Geiger*. Suhu rata-rata di Makassar adalah 26,2°C presipitasi di sini rata-rata 2875 mm.

4. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Lahirnya departemen Agama Republik Indonesia (RI) tidak dapat dipisahkan dengan dasar Negara yakni pancasila dan undang-undang dasar 1945. Hal ini merupakan kristalisasi dan aspirasi dan tuntutan rakyat Indonesia yang religious. Pada departemen agama itulah terlihat dengan jelas system dan mekanisme ketatanegaraan kita yang unik, dimana Negara secara aktif dan positif mengembangkan kehidupan beragama maupun tidak menjadi Negara demokrasi.

Keberadaan kantor jabatan agama daerah tersebut *continue* terbentuklah kantor urusan agama kabupaten/kotapaja yang bertugas melaksanakan pengawasan oleh PPN.

Setelah Negara kesatuan kita dinyatakan dalam keadaan yang aman yang ditandai terjadinya peralihan Negara RIS menjadi RI pada tahun 1950, maka pada pertengahan tahun 1951 (2 atau 3 bulan) pemberlakuan undang-undang no.22 tahun 1946 (1 April 1951) untuk luar jawa dan Madura tersebut, lahirlah Departemen Agama Kota Makassar dengan nama kantor

urusan agama kota besar Makassar yang beralamat jl. Karebosi kantor walikota Makassar sekarang ini.

Masa ini disebut masa pembentukan dengan struktur organisasi kantor Departemen Agama yang masih sangat sederhana yang lebih dominan mengarah pada pelaksanaan tugas urusan penghuluhan dan ibadah sosial. Para pejabat pertama ketika itu adalah sebagai berikut:

1. Kepala kantor : Abdul Rahman Tahir
2. Sekertaris : AR. Munir
3. Bagian : Fahrudin HS
4. Bagian Ibadah Haji : Abdul Rahim

Selama masa pembentukan itu upaya sosialisasi, konsiliodasi dan koordinasi senantiasa dilaksanakan berkat bantuan dan dukungan baik dari pemerintah kota Makassar yang dijabat oleh walikota Ahmad Dara Saharuddin maupun propinsi Sulawesi selatan yang dijabat oleh gubernur Sudiro.

Keberadaan kantor urusan Agama kota besar Makassar secara *deyure* terjadi pada tahun 1952 setelah pindah ke kantor hadat tinggi (Kantor Poltabes sekarang). Pada masa itu disebut masa konsolidasi yang ditandai dengan terbentuknya beberapa bagian baru yaitu, bagian keuangan dan kepegawaian.

Bersamaan dengan tahun 1952 itu juga berdiri pada Kantor Urusan Agama Kabupaten Makassar yang merupakan kantor perwakilan beberapa daerah tingkat II dengan kepala kantor pertama adalah K.H.Muh. Husain Taba, keberadaan kantor urusan agama kantor kabupaten ini hanya

berlangsung dari tahun 1956 s/d 1957 setelah dilebur menjadi 4 Kantor Urusan Agama Kabupaten yaitu:

1. Kantor urusan agama Kabupaten Gowa
2. Kantor urusan agama Kabupaten Jentak
3. Kantor urusan agama Kabupaten Maros
4. Kantor urusan agama Kabupaten Pangkep

Seiring dengan itu pula pada tahun 1952 mulailah dibentuk kantor urusan agama kecamatan yaitu:

1. Kantor urusan agama Kecamatan Maros dengan pejabat pertama adalah K.H.Ali Mabhan Daeng Tojeng pada tahun 1952
2. Kantor urusan agama Kecamatan Makassar dengan pejabat pertama adalah Baso Daeng Nangka pada tahun 1952

Setelah 3 tahun Abdul Rahman Tahir menjabat sebagai kepala kantor yaitu sekitar tahun 1954 beliau dimutasi menjadi kepala jabatan urusan agama propinsi (JAURAP) dan sebagai pengganti beliau K.H. Husain Taha. Dalam kebijakan kepemimpinan K.H Husain Taha terjadi pergeseran para pejabat pembantu beliau yaitu jabatan sekretaris yang sebelumnya dipegang oleh AR. Munir diganti oleh H. Zinuddin.

Demikian juga hanya jabatan kepenghuluan sebelumnya yang sebelumnya dipegang oleh Fahrudin HS diganti oleh Abu Bakar tahun 1956 kantor urusan agama kota besar Makassar pindah ke jalan WR. Supratman dan berlangsung sampai dengan tahun 1973.

Masa jabatan K.H. Husain Taha berjalan selama 12 tahun dari tahun 1954 s/d 1966 pada saat beliau memasuki punabakti (pensiun) kemudian digantikan oleh M. Arsyad Daud pada awal tahun 1967 yang

sebelumnya sebagai kepala jabatan penerangan agama Islam Para pejabat pembantu M. Arsyad Daud pada awal kepemimpinannya ketika itu adalah:

1. Hamusta Ibrahim untuk jabatan sekretaris tata usaha.
2. Abu Bakar untuk jabatan kepenghuluan, kemudian menjadi agama Islam.
3. Bakrie Wahid untuk jabatan kepala penerangan agama Islam.
4. Syafriel Suhaeli untuk jabatan kepala pendidikan agama Islam.

Pada tahun 1968 setelah kurang lebih 1 tahun masa jabatan M. Arsyad Daud melalui walikota H.M. Daeng Patompo atas nama pemerintah kota menerangkan satu peristiwa sejarah berkenaan dengan dilaksanakan MTQ tingkat nasional pertama di Kota Makassar. Seiring dengan perkembangan dan perluasan wilayah pemerintah Kota Madya Makassar ketika itu menjadikan sebagian Kabupaten Gowa dan Kabupaten Maros khususnya di wilayah perbatasan dialihkan ke pemerintah Kota Madya.

Ada 3 Kantor Agama (KUA) kecamatan peralihan dari Kabupaten Gowa dan Maros, masing-masing yakni:

1. Kantor urusan agama Kecamatan Karuwisi yang berubah nama kantor urusan agama Kecamatan Panakukang Kabupaten Gowa pada tahun 1967 dialihkan ke Kota Madya Ujung Pandang pada tahun 1972 dengan pejabat pertama Ahmad Sembo.
2. Kantor urusan agama Kecamatan Tamalate Kabupaten Gowa dialihkan ke Kota Madya Ujung Pandang pada tahun 1972 dengan pejabat pertama Ahmad Sembo.
3. Kantor urusan agama (KUA) Kecamatan Biringkanaya Kabupaten Maros dialihkan ke Kota Madya Ujung Pandang tahun 1972 dengan pejabat pertama H.K. Usman.

Sejak urusan agama Islam dinyatakan berdiri dan penghuluuan berada dibawahnya, maka dibentuklah kantor Perwakilan Departemen (PERDEPAG) sebagai cikal bakal lahirnya seksi-seksi yang terdiri dari:

1. Penerangan agama Islam.
2. Pendidikan agama Islam.
3. Urusan agama Islam.

Keberadaan kantor perwakilan tersebut menghilangkan istilah kantor urusan agama kota Makassar sebagai induk organisasi ketika itu dan menjadikan M. Arsyad Daud kembali dilantik untuk kedua kalinya sebagai kantor perwakilan. Sekitar tahun 1974 kantor perwakilan sempat berkantor di jalan Gunung Batu Putih selama kurang lebih 1 tahun dan kemudian berpindah ke jalan Nuri pada tahun 1975. Berselang beberapa bulan berada di jalan nuri kembali M. Arsyad Daud dilantik untuk ketiga kalinya sehubungan dengan adanya perubahan nama kantor Perwakilan Departemen Agama menjadi Kantor Departemen Agama yang merujuk kepada surat keputusan menteri nomor 18 tahun 1975 tentang susunan organisasi dan tata kerja Departemen Agama (DEPAG) disempurnakan.

Masa jabatan H.M. Arsyad Daud berlangsung selama 19 tahun, dari tahun 1967 s/d 1986 setelah memasuki masa pensiun. Selama masa jabatan H.M. Arsyad Daud telah terjadi 5 kali pergantian walikota Makassar masing-masing yaitu:

1. Walikota Arumpala.
2. Walikota H. Muh. Daeng Patompo.
3. Walikota H. Abustam.
4. Walikota H. Yance Raib.

5. Walikota H. Suwahyo.

Pengganti H.M. Arsyad Daud adalah H. Mahmuddin yang sebelumnya beliau adalah kepala kantor departemen agama Kabupaten Sidrap. Masa jabatan H. Mahmuddin berlangsung selama 2 tahun dari tahun 1986 sampai tahun 1988.

Baik pada masa itu periode H.M Arsyad Daud maupun H. Mahmuddin orang paling banyak membantu keduanya dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi kantor kepala sub. Bagian tata usaha adalah Drs. H. Muh. Arief, Ms yang kemudian menduduki jabatan kepala kantor departemen agama mendapat tempat perkantoran yang sudah permanen, yakni di jalan Rappocini Raya No. 223 yang ditempati sekarang ini, telah terjadi pergantian beberapa kali pergantian kepala kantor.

Adapun urusan pimpinan kepala Kantor Departemen Agama Kota Makassar dijabat oleh Drs. H. Nurdin Baturante, M.Ag, terjadi perubahan struktur organisasi Kantor Departemen Agama Kota dan Kabupaten diseluruh Indonesia, termasuk Kantor Departemen Agama Kota Makassar.

Dengan mengacu pada KMA 373 tersebut, maka struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sebagai berikut:

- 1) Kepala kantor
- 2) Kepala Sub. Bagian Tata Usaha
- 3) Kepala Seksi Urusan Haji dan Umrah
- 4) Kepala Seksi Urusan Agama Islam
- 5) Kepala Seksi Mapenda
- 6) Kepala Seksi Penamas
- 7) Kepala Seksi Pekapontren

8) Penyelenggara Zakat dan Wakaf

Kemudian dengan KMA 373 itu pula KUA kecamatan yang dulunya hanya 11 KUA, sekarang telah dimemarkan menjadi 14 KUA kecamatan dengan susunan sebagai berikut:

- 1) KUA Kecamatan Mariso
- 2) KUA Kecamatan Mamajang
- 3) KUA Kecamatan Tamalate
- 4) KUA Kecamatan Rappocini
- 5) KUA Kecamatan Makassar
- 6) KUA Kecamatan Ujung Pandang
- 7) KUA Kecamatan Wajo
- 8) KUA Kecamatan Bontoala
- 9) KUA Kecamatan Ujung Tanah
- 10) KUA Kecamatan Tallo
- 11) KUA Kecamatan Panakkukang
- 12) KUA Kecamatan Biringkanaya
- 13) KUA Kecamatan Manggala
- 14) KUA Kecamatan Tamalanrea

Pada tanggal 1 januari 2010 Kantor Departemen Agama (DEPAG) berubah menjadi Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) diseluruh bagian Kota Indonesia atas keputusan Menteri Agama.

5. Visi Dan Misi Kementerian Agama Kota Makassar

a. Visi Kementerian Agama Kota Makassar

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama

pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Misi Kementerian Agama Kota Makassar

- 1) Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengalaman dan pelayanan kehidupan.
- 2) Beragama.
- 3) Meningkatkan penghayatan moral dan etika keagamaan.
- 4) Meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama.
- 5) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji.
- 6) Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan.
- 7) Memperkokoh kerukunan umat beragama dan mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan Indonesia.

6. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar



Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

a. Pembagian Tugas (*Job Deskripsi*)

Struktur organisasi yang telah dimiliki Kantor Kementerian Agama Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan melakukan penafsiran-penafsiran yang jelas dan kongkrit sehingga para pegawai atau bagian dalam organisasi mengerti dan menjelaskan tugas dan fungsinya sesuai yang ditetapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Oleh karena itu berikut ini akan dijelaskan fungsi dan tugas berdasarkan struktur organisasi yang dibuat oleh Kantor Kementerian Agama Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

- 1) Kepala Kantor
 - a) Bertanggung jawab kepada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
 - b) Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan para staf di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
 - c) Menandatangani surat-surat yang masuk setelah mendapatkan bubuhan tandatangan dari bagian tata usaha.
 - d) Menghimpun kegiatan Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
- 2) Sub. Bagian Tata Usaha (SUBAG.TU)
 - a) Melakukan pelayanan, pembinaan. Dan bimbingan tugas pokok seksi tata usaha.
 - b) Bertanggung jawab atas seksi tata usaha Melakukan penyusunan laporan kegiatan seksi tata usaha (TU).
 - c) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala kantor atau atasan.

3) Seksi Pendidikan Madrasah

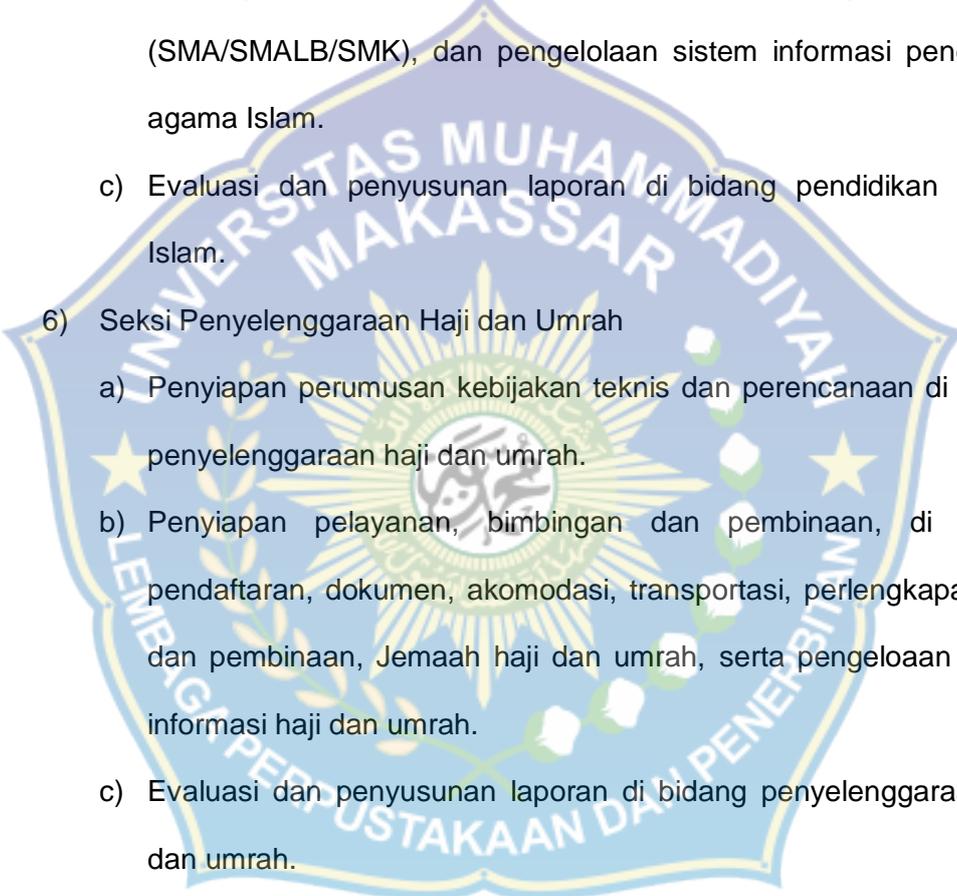
- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan madrasah.
- b) Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, MTs, MA, dan MAK.
- c) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerjasama, dan pengelolaan sistem, informasi pendidikan madrasah.
- d) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan madrasah.

4) Seksi Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.
- b) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, diniyah, dan kesetaraan, pendidikan pesantren dan pendidikan al-Quran, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren.
- c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

5) Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS)

- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan agama Islam.

- 
- b) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini (PAUD), taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa (SD/SDLB), sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa (SMP/SMPLB), sekolah menengah atas/sekolah menengah atas luar biasa/sekolah menengah kejuruan (SMA/SMALB/SMK), dan pengelolaan sistem informasi pendidikan agama Islam.
- c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama Islam.
- 6) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.
- b) Penyiapan pelayanan, bimbingan dan pembinaan, di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, dan pembinaan, Jemaah haji dan umrah, serta pengelolaan sistem informasi haji dan umrah.
- c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.
- 7) Seksi Bimas Islam
- a) Melakukan pelayanan, pembinaan, dan bimbingan tugas pokok seksi bimas Islam.
- b) Melakukan penyusunan kegiatan pemberdayaan dan pengembangan aturan dan perkawinan.
- c) Melakukan penyusunan kegiatan pelayanan kepenghuluan.

- d) Melakukan penyusunan kegiatan pelayanan hisab dan rakyat.
 - e) Melakukan penyusunan kegiatan bendahara menerima biaya pencatatan NR.
 - f) Melakukan pelayanan penasehat perkawinan.
- 8) Penyelenggaraan syariah
- a) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan pengembangan MTQ dan pembinaan sarana.
 - b) Melakukan pelayanan dan bimbingan kerukunan umat beragama.
 - c) Pelaksanaan pelayanan urusan publikasi dakwah dan HBI.
 - d) Melakukan pelayanan urusan penyuluh dan bimbingan dakwah.
 - e) Melakukan pelayanan urusan pemberdayaan masjid.
 - f) Melakukan pelayanan urusan siaran dan tamaddun.

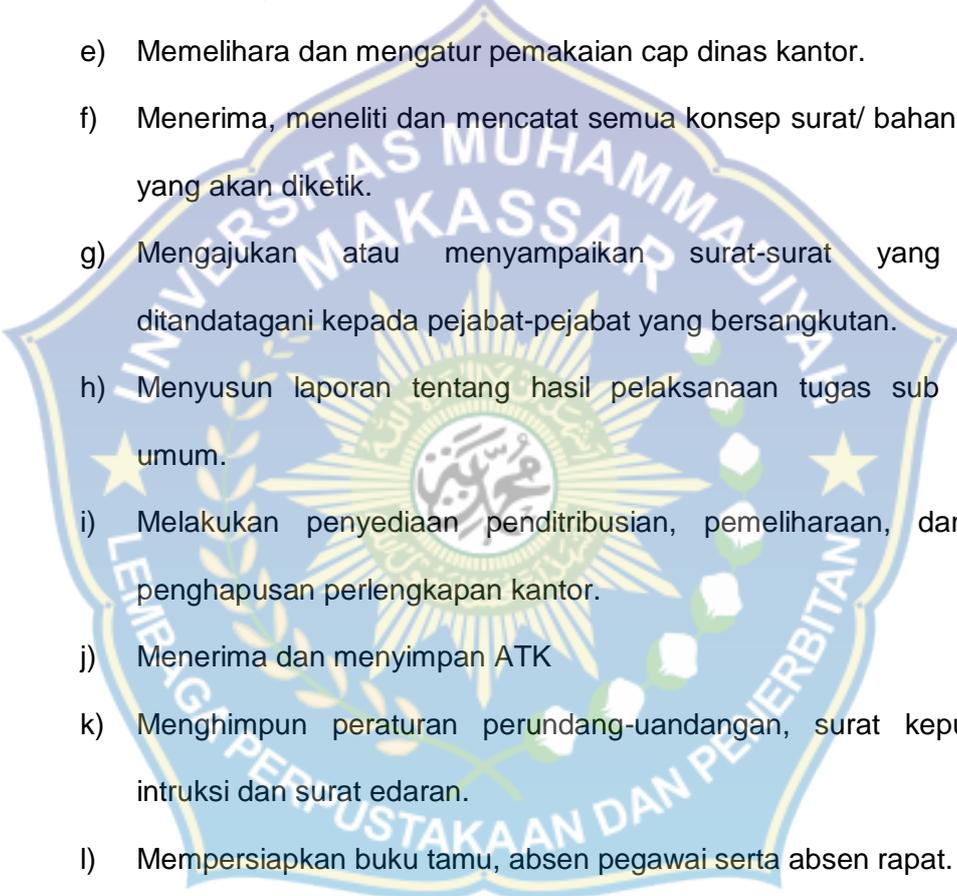
9) Penyelenggaraan Kristen

Penyelenggaraan Kristen mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelola sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

Adapun beberapa bagian dari kementerian kota agama Kota Makassar diluar struktur organisasi yang tercantum di atas yakni pelaksanaan umum, kepegawaian, dan keuangan. Memiliki tugas-tugas sebagai berikut;

1) Sub Bagian Seksi Umum

- a) Mengkoordinir dan mengawasi surat masuk dan surat keluar lalu mendisposisikan surat msuk kemudian diarsipkan dalam catatan berdasarkan surat.

- 
- b) Membuka dan menyortir surat-surat masuk yang bersifat rutin.
 - c) Meneruskan surat-surat yang sudah disortir kepada sub unit urusan agenda/arsib.
 - d) Menyampaikan surat-surat yang sudah diagendakan kepada kepala kantor/kabag sekretariat dan unit-unit kerja lainnya sesuai dengan kode yang telah ditentukan.
 - e) Memelihara dan mengatur pemakaian cap dinas kantor.
 - f) Menerima, meneliti dan mencatat semua konsep surat/ bahan-bahan yang akan diketik.
 - g) Mengajukan atau menyampaikan surat-surat yang akan ditandatangani kepada pejabat-pejabat yang bersangkutan.
 - h) Menyusun laporan tentang hasil pelaksanaan tugas sub bagian umum.
 - i) Melakukan penyediaan pendistribusian, pemeliharaan, dan usul penghapusan perlengkapan kantor.
 - j) Menerima dan menyimpan ATK
 - k) Menghimpun peraturan perundang-undangan, surat keputusan, intruksi dan surat edaran.
 - l) Mempersiapkan buku tamu, absen pegawai serta absen rapat.
 - m) Menyusun data keagamaan.
 - n) Mencatat dan mengatur kegiatan kepala kantor.
- 2) Kepegawaian.
- a) Menghimpun, memelihara, peraturan pedoman atau petunjuk pelaksanaan kepegawaian.
 - b) Menyusun konsep usul mutasi.

- c) Menyiapkan bahan pelantikan pejabat dan penyempahan PNS.
 - d) Menyusun data statistik kepegawaian dan daftar unit kepangkatan.
 - e) Menangani berkas guru honorer.
 - f) Mengelola surat tugas laporan bulanan pengawas dan guru non Islam
 - g) Menyusun konsep KGB.
- 3) Sub Bagian Keuangan-Keuangan
- a) Mengatministrasikan gaji seksi mapenda dan urais.
 - b) Membuat daftar pembayaran uang makan pegawai setiap bulan.
 - c) Menghitung dan membagikan gaji tiap pegawai ditiap-tiap seksi.
 - d) Melaksnakan pembukuan administrasi pajak.
 - e) Membuat daftar gaji, lembur, dan honor pegawai.
 - f) Melakukan pendataan buku khas umum dan melaporkannya.
 - g) Bendahara pengeluaran yang dilakukan pelayanan buku khas atau buku bank pegawai berupa tabungan atau giro bank.

B. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 30 orang karyawan.

Tabel 4.1

Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

1. Karakteristik Responden

a. Penyajian Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	LAKI-LAKI	11	36.7	36.7	36.7
	PEREMPUAN	19	63.3	63.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebesar 11 orang dengan persentase 36.7% dan perempuan 19 orang dengan persentase 63.3%.

b. Penyajian Data Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Umur

		Umur			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	25-30	4	13.3	13.3	13.3
	31-40	12	40.0	40.0	53.3
	41-50	9	30.0	30.0	83.3
	51-60	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berumur antara 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 40%, diikuti dengan responden berumur antara 41-50 tahun

sebanyak 9 orang dengan persentase 30%, sebanyak 5 orang dengan persentase 16.7% yang berumur antara 51-60 tahun dan 4 orang dengan persentase 13.3% antara umur 25-30 tahun.

c. Penyajian Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	22	73.3	73.3	73.3
	S2	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau 73.3% berpendidikan S1 dan 8 orang atau 26.7% yang berpendidikan S2.

2. Deskripsi Variabel

a. Gaji

Adapun bentuk pernyataan-pernyataan gaji dalam angket adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian gaji oleh instansi sesuai dengan tingkat pekerjaan
- 2) Gaji saya sesuai dengan apa yang karyawan lain terima untuk pekerjaan yang sama di instansi lain
- 3) Instansi menggunakan prosedur pembayaran gaji yang baik dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan

- 4) Gaji dari instansi sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4.5
Responden Terhadap Gaji

Butir	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	6	20.0	15	50.0	8	26.7	1	3.3	0	0	30	100
X1.2	4	13.3	13	43.3	10	33.3	3	10.0	0	0	30	100
X1.3	2	6.7	15	50.0	12	40.0	1	3.3	0	0	30	100
X1.4	4	13.3	17	56.7	8	26.7	1	3.3	0	0	30	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan variabel diatas dapat diketahui pernyataan variabel gaji adalah:

- 1) Untuk item pernyataan X1.1 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 50% (setuju), kemudian 26.7% (kurang setuju), frekuensi 20% (ssangat setuju), frekuensi 3.3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 2) Untuk item pernyataan X1.2 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43.3% (setuju), kemudian 33.3% (kurang setuju), frekuensi 13.3% (ssangat setuju), frekuensi 10% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 3) Untuk item pernyataan X1.3 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 50% (setuju), kemudian 40% (kurang setuju), frekuensi 6.7% (sangat setuju), frekuensi 3.3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).

4) Untuk item pernyataan X1.4 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 56.7% (setuju), kemudian 26.7% (kurang setuju), frekuensi 13.3% (ssangat setuju), frekuensi 3.3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).

b. Jaminan Sosial

Adapun bentuk pernyataan dari jaminan sosial dalam angket tersebut adalah:

- 1) Jaminan hari tua yang diberikan sudah menjamin pensiun saya
- 2) Jaminan kesehatan yang diberikan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya
- 3) Pemberian jaminan sudah sesuai dengan standar

Tabel 4.6
Responden Terhadap Jaminan Sosial

Butir	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	3	10.0	9	30.0	10	33.3	8	26.7	0	0	30	100
X2.2	7	23.3	13	43.3	7	23.3	3	10.0	0	0	30	100
X2.3	9	30.0	15	50.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan variabel diatas dapat diketahui pernyataan variabel jaminan social adalah:

- 1) Untuk item pernyataan X2.1 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 33.3% (kurang setuju), kemudian 26.7% (tidak setuju), frekuensi 30% (setuju), frekuensi 10% (sangat setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).

- 2) Untuk item pernyataan X2.2 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43.3% (setuju), kemudian 23.3% (kurang setuju), frekuensi 23.3% (sangat setuju), frekuensi 10% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- 3) Untuk item pernyataan X2.3 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 50% (setuju), kemudian 30% (sangat setuju), frekuensi 20% (kurang setuju) frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (tidak setuju) dan (sangat tidak setuju)

c. Produktivitas

Adapun bentuk pernyataan-pernyataan prouktivitas kerja dalam angket tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Saya melakukan pekerjaan secara optimal
- 2) Saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya
- 3) Saya puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan
- 4) Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- 5) Saya mematuhi peraturan yang ada diperusahaan

Tabel 4.7

Responden Terhadap Produktivitas

Butir	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	2	6.7	15	50.0	12	40.0	1	3.3	0	0	30	100
Y2	2	6.7	15	50.0	12	40.0	1	3.3	0	0	30	100
Y3	1	3.3	10	33.3	18	60.0	1	3.3	0	0	30	100
Y4	2	6.7	6	20.0	18	60.0	4	13.3	0	0	30	100
Y5	3	10.0	21	70.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan variabel diatas dapat diketahui pernyataan variabel produktivitas yaitu:

- 1) Untuk item pernyataan Y1 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 50% (setuju), kemudian frekuensi 40% (kurang setuju), frekuensi 6.7% (sangat setuju), frekuensi 3.3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat tidak setuju).
- 2) Untuk item pernyataan Y2 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 50% (setuju), kemudian frekuensi 40% (kurang setuju), frekuensi 6.7% (sangat setuju), frekuensi 3.3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 3) Untuk item pernyataan Y3 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 60% (kurang setuju), kemudian frekuensi 33.3% (setuju), frekuensi 3.3% (sangat setuju), frekuensi 3.3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat tidak setuju).
- 4) Untuk item pernyataan Y4 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 60% (kurang setuju), kemudian frekuensi 20% (setuju), frekuensi 13.3% (tidak setuju), frekuensi 6.7% (sangat setuju) dan frekuensi yang paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 5) Untuk item pernyataan Y5 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 70% (setuju), kemudian 20% (kurang setuju), frekuensi 10% (sangat setuju) frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (tidak setuju) dan (sangat tidak setuju)

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuisisioner penelitian. Uji **validitas** atau yang sering

juga di sebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas menurut Sugiono, (2016;177) bahwa menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi pada objek data yang di kumpulkan 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} lebih besar dari nilai r_{tabel} agar lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas sebagai mana yang di maksud di atas:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Uji Validitas

No	Variabel	(X) pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	Variabel X1	X1.1	0,778	0,361	Valid
		X1.2	0,705	0,361	Valid
		X1.3	0,848	0,361	Valid
		X1.4	0,668	0,361	Valid
2	Variabel X2	X2.1	0,879	0,361	Valid
		X2.2	0,885	0,361	Valid
		X2.3	0,775	0,361	Valid
3	Variabel Y	Y1	0,819	0,361	Valid
		Y2	0,778	0,361	Valid
		Y3	0,824	0,361	Valid
		Y4	0,835	0,361	Valid
		Y5	0,504	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 terkait pengujian hasil uji validitas dengan seluruh indikator pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner sebagai alat ukur, terhadap variabel Y, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan standar

signifikansi yakni 5%,(0,361), dengan hasil ini maka seluruh pertanyaan dalam kousiner penelitian mempunyai korelasi atau mempunyai hubungan dan signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Menurut sugiono, (2016;177) 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 0,6 maka di katakana reliabel. Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.9
Uji Reabilitas

No	Variabel	Jumlah item	Cronbach"s alpha item deleted	Nilai standar	Keterangan
1	VARIABEL X1	3	0,731	0,6	Reliabel
2	VARIABEL X2	4	0,801	0,6	Reliabel
3	VARIABEL Y	5	0,815	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan data di atas maka di peroleh hasil , bahwa keseluruhan dari indikator pertanyaan yang teruang dalam kuisioner memenuhi standar konsistensi, dan handal (reliable). Sebab seluruh pertanyaan memiliki nilai > 0,6, sebagai standar nilai reliabel dalam suatu angket penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan Pengujian normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal,(lebih besar dari nilai probabilitas 0,05), maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. berikut hasil uji normalitas di sajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 4.10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44335115
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,122
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,146 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

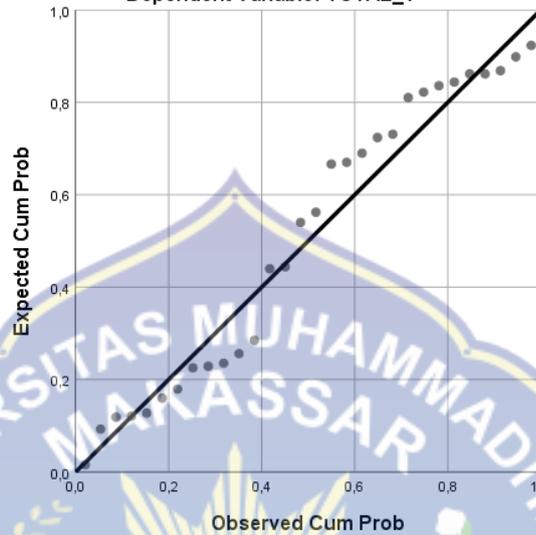
Dari hasil tabel di atas terlihat bahwa uji kolomogrov sumirnov di dapatkan nilai uji normalitas sebesar 0,146 dimana nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa pada uji normalitas terdistribusi normal.

Gambar 4.2

Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: TOTAL_Y



Sumber: olahan data SPSS 2019

Berdasarkan uji normalitas plot kita dapat melihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal.

2) Uji Multikolenieritas

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (*keeratan*) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance lebih kecil dari nilai 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari nilai 10,00 dan dikatakan tidak terjadi multikolenieritas jika nilai tolerance lebih besar dari nilai 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari nilai 10,00. Berikut data hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,310	2,519		,123	,903		
TOTAL_X1	,885	,125	,800	7,091	,000	,974	1,027
TOTAL_X2	,377	,127	,336	2,980	,006	,974	1,027

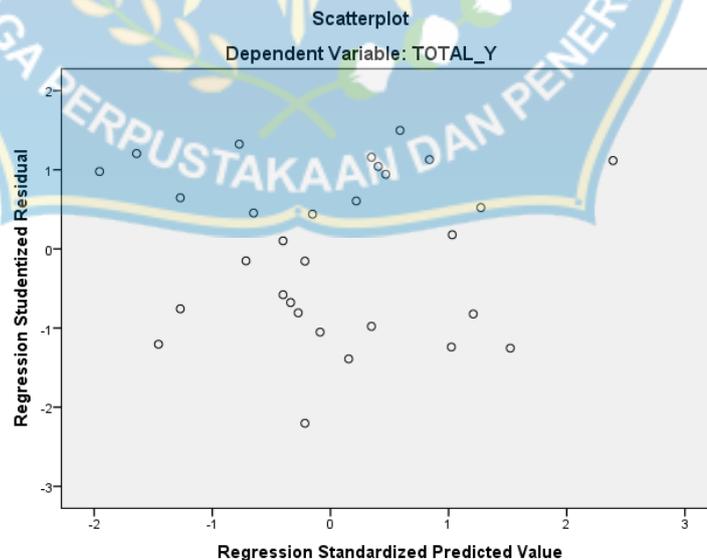
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel uji multikolenieritas nilai variabel bebas tolerance dan nilai VIF dimana angka VIF lebih kecil dari angka 10,00 dan nilai tolerance melewati batas standar yakni 0,10 sehingga dapat di simpulkan bahwa pada uji multikolenieritas ini bebas dari multikolenieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.12
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan uji heterokedasitas di atas maka, di peroleh hasil bahwa titik- titik yang terdapat dalam gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik di atas tidak membentuk pola, kemudian tidak membentuk gelombang dan penyebaran titik di atas tidak tertuju pada satu titik saja, namun pola titik di atas menyebar dengan rata, sehingga dapat di simpulkan bahwa dalam uji ini tidak terdapat heterokedasitas.

4) Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW). Berikut ini hasil uji autokorelasi :

Tabel 4.13

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,816 ^a	,666	,641	1,496	1,889

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan dalam uji autokorelasi ini di peroleh pula nilai DW= 1,889, selanjutnya di bandingkan dengan nilai ini, selanjutnya di bandingkan dengan nilai tabel signifikan yakni 5% (0,05) dengan jumlah sampel N= 30 dan jumlah variabel independen yakni $:2=(K=2)=2,30$ sehingga di dapatkan hasil dari dU tabel=1,566

nilai DW yang diperoleh menunjukkan lebih besar dari batas nilai dU yakni 1,566, dan kurang dari (4-du) $4-1,566= 2.434$, sehingga dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis berganda merupakan kecermatan untuk melihat tingkat pengaruh dari subjek (gaji dan jaminan sosial) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka untuk menganalisa hal yang di maksud digunakan persamaan regresi dan korelasi dengan menggunakan media (SPSS), adapun data hasil analisa sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,310	2,519		,123	,903
	Gaji	,885	,125	,800	7,091	,000
	Jaminan sosial	,377	,127	,336	2,980	,006

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat di jabarkan sebagai berikut :

$$Y = 0,310 + 0,885(X_1) + 0,377(X_2) + e$$

Merujuk pada hasil di atas maka di peroleh hasil analisis variabel indepen ke depeden sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,310 menunjukkan bahwa tanpa adanya gaji dan jamianan sosial maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

b. Variabel gaji (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,885 Ini menunjukkan bahwa variabel gaji sebagai variabel independent menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Variabel jamanan sosial (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,377 bahwa dengan nilai ini dapat di artikan bahwa variabel jaminan sosial (x2) memiliki sumbangsi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi di atas maka di peroleh variabel gaji (X1) merupakan variabel yang sangat dominan berpengaruh diantara variablel jamanan sosial (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan.

e. Uji F

Uji f merupakan uji yang bertujuan untuk melihat tingkat pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variable dependen, berikut hasil uji f disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,252	2	60,126	26,871	,000 ^b
	Residual	60,415	27	2,238		
	Total	180,667	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka di peroleh hasil nilai signifikansi uji simultan yakni : 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yakni 0,05 dan diperoleh pula F hitung lebih besar dari pada F tabel (26,871 > 3,350) sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa bahwa seluruh variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel depedent.

f. Uji t

Uji t merupakan uji yang bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel berpengaruh terhadap variable depeden, namun dalam metode variabel secara sendiri, atau berdikasi. Dan berdasarkan tabel uji regresi linier berganda maka hasil uji di peroleh sebagai berikut :

Tabel 4.16

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,310	2,519		,123	,903
	TOTAL_X1	,885	,125	,800	7,091	,000
	TOTAL_X2	,377	,127	,336	2,980	,006

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

- 1) Uji signifikan varibel gaji (X1) terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y), diperoleh hasil nilai pvalue = 0,000 dan lebih kecil dari nilai standar probabilitas yakni <0,05 sedang nilai t hitung= 7,091, lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 2,051, dari hasil tersebut maka di peroleh hasil variabel gaji

(X1), berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Uji signifikan variabel jaminan sosial (X2) terhadap peningkatan (Y), di peroleh hasil nilai p value= 0,006 lebih kecil dari nilai standar <0,05 sedang nilai t hitung =2,980 lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,051, dari hasil ini dapat di asumsikan bahwa variable jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,641	1,496

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi, maka di peroleh nilai R sebesar 0,816 dan bernilai positif, sehingga nilai R dapat dikatakan variabel X memiliki sumbangsi pengaruh yang searah dengan variabel terkait yakni (Y), Sedang nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,666 (66,6%), di mana nilai ini menunjukkan bahwa variable X memiliki sumbangan prediksi pengaruh terhadap variable terkait yakni; Y, sedang sisanya (100%-66,6%=33,4%), dipengaruhi variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa peran dan pengaruh variabel gaji (X1) dan variabel jaminan sosial (X2) terhadap variabel peningkatan produktivitas kerja (Y). Di mana dalam penelitian ini pula, bertujuan untuk melihat dari seluruh variabel X, manakah variabel yang memberikan kontribusi besar dalam peningkatan produktivitas kerja (Y) karyawan.

Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel gaji (X1) dan jaminan sosial (X2) terhadap variabel peningkatan produktivitas kerja (Y) karyawan.. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel gaji (X1) dan variabel jaminan sosial (X2) terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y) karyawan, dan secara uji simultan (F) menunjukkan hal yang sama pula.

Dalam hubungan uraian di atas, maka di sajikan dalam pembahasan berikut :

- a. Pengaruh variabel gaji (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Gaji menurut Heidjrahman (200:138) "Yang dimaksud dengan gaji secara umum adalah harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain". Sedangkan defenisi gaji secara luas yang dikemukakan oleh Payman (2009:16) sebagai berikut: Gaji secara lebih luas adalah: suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada para karyawannya untuk suatu pekerjaan, atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan dalam nilai uang serta telah ditetapkan berdasarkan atas persetujuan dan berdasarkan pada Undang-Undang,

termasuk kepuasan hidup, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Penentuan proses gaji dalam perspektif islam, Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan umat islam yakni penentuan gaji bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, Rasulullah SAW bersabda barang siapa mempekerjakan seseorang baginya maka harus disebutkan gajinya, Rasulullah SAW memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja sebelum memulai pekerjaan dan memberikan ketenangan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka peneliti mencoba melakukan tinjauan lapangan (pendekatan interaktif) dengan sejumlah karyawan, dimana kemudian di peroleh hasil bahwa peran pemberian upah atau gaji sangat memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Terkait dengan hal itu maka dalam kegiatan penelitian ini, peneliti mengregulasikan temuan di lapangan kedalam pendekatan keilmuan melalui uji analisis statistik, yang di mana di peroleh hasil yakni.:

Berdasarkan hasil analisis penelitian (uji persamaan regresi), maka di peroleh koefisien regresi variabel gaji yakni: 0,885 yang berarti bahwa variabel gaji (X1) memiliki sumbangsi pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan pengujian secara parsial (uji f) menunjukkan bahwa variabel gaji (X1), berpengaruh secara nyata dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang ini, memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Efi Nur Indah Sari (IAIN Tulungagung,2016) dengan judul Analisis *Sistem Upah Islami dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Karyawan di CV.Eka Karya Mandiri Ngutut Tulungagung*, yang mengemukakan bahwa “Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa upah islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan”

b. Pengaruh variabel jaminan sosial terhadap produktivitas kerja (Y).

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan social yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya didalam perusahaan. Masalah jaminan social perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan social dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

Menurut Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan social adalah: “suatu bentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Sehubungan dengan peranan jaminan sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka pada prinsipnya

standar pemberian jaminan sosial harus mencapai titik syarat kredibilitas. Hal ini dimaksudkan agar pemberian jaminan social kepada karyawan, dapat menjadi tolak ukur terciptanya kondisi kerja yang produktif.

Sehubungan dengan hal di atas maka, peneliti mencoba mengkaji lebih dalam terhadap objek penelitian dengan melakukan tinjauan lapangan, di mana hasil tinjauan lapangan di peroleh bahwa sistem pemberian jaminan sosial kepada karyawan telah berjalan sesuai jalur koridor yang telah di tentukan oleh perusahaan, dan kemudian relasi jaringan dari jaminan sosial yang di berikan kepada karyawan, merupakan jaminan sosial yang terpercaya dan memiliki standar kredibilitas.

Berdasarkan hasil lapangan di atas, maka peneliti mengregukasikan temuan di lapangan dengan uji statistik data (uji persamaan regresi), di mana diperoleh hasil nilai koefisien regresi untuk variabel jaminan sosial sebesar=0.377, yang berarti bahwa dengan variabel jaminan sosial memiliki sumbangsi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh, Muh Ilham Pakawaru (UNTAD), Yeli Tangkono (STIE Panca Bakti Palu), 2016, dengan judul *Pengaruh Gaji Dan Jaminan Social Terhadap Produktiitas Karyawan CV. Anugerah Perdana Yos Suarso Palu*, yang mengemukakan bahwa “Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Gaji dan jaminan sosial secara simultan memiliki

hubungan positif yang sedang dan tidak signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu”.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel gaji dengan t hitung sebesar 7,091 lebih besar dari t tabel 2,051 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 diterima dan menolak H_a .
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel jaminan sosial dengan t hitung sebesar 2,980 lebih besar dari t tabel 2,051 dan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), dengan demikian H_0 diterima dan menolak H_a .

B. Saran

Dari penelitian ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
Harus selalu memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan, memberikan jaminan sosial sesuai dengan peraturan yang ada, agar karyawan termotivasi dalam peningkatan produktivitasnya dalam bekerja.
2. Kepada peneliti berikutnya, agar bisa mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu3, 2018, *Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel*, Jurnal Iqtisaduna vol 4 no .1
- Andisi Christyanti, Yantje Uhing, 2018, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Social Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energy Dan Sumbe Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, jurnal EMBA vol 6 no.4
- Azalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, terjemahan Soeroyo dan Nastagin, (Jogjarkarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal.361.
- Gunawan, 2017, *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, JOM Vekon Vol 4 No.1
- Ilham Pakawaru, Yeli Tangkono, 2016, *Pengaruh Gaji Dan Jaminan Social Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Anugrerah Perdana Yos Sudarso Palu*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 20 No. 01
- Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya (edisi yang disempurnkan)*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010). Hlm 120
- Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya Jilid V*, (Jakarta:Lentera Abadi,2010), hlm.384
- Putra, F.P. 2015. *Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Yoshinoya Cabang Galaxy Mall Surabaya*. *Jurnal Uwp*
- Ridwan, Murtadho. *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*. *Jurnal Equilibrium* Vol. 1 No. 2 Tahun 2013.
- Radito, Th. A. 2016. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pegawai. *Jurnal IEU Yogyakarta* Vol. III, No. 2
- Sanusi, *Jaminan Sosial Kesehatan: Integrasi Program Jaminan Kesehatan dalam Sistem Jaminan Nasional*, (Jurnal Dinamika Hukum vol 13 No 2 Mei 2013) ,hal 231, diakses 24 april 2019 jam 11.00
- UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30.



1. Pernyataan Variabel Gaji (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberian gaji oleh instansi sesuai dengan tingkat pekerjaan					
2	Gaji saya sesuai dengan apa yang karyawan lain terima untuk pekerjaan yang sama di instansi lain					
3	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran gaji yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan					
4	Gaji dari perusahaan sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup					

2. Pernyataan Variabel Jaminan Sosial (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Jaminan hari tua yang diberikan sudah menjamin pensiun saya					
2	Jaminan kesehatan yang diberikan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya					
3	Pemberian jaminan sosial sudah sesuai dengan standar					

3. Pernyataan Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan secara optimal					
2	Saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya					
3	Saya puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya mematuhi peraturan yang ada diperusahaan					

**Lampiran 2 Hasil Olahan SPSS
UJI VALIDITAS X1**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,437	,619**	,261	,778**
	Sig. (2-tailed)		,016	,000	,163	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,437	1	,371	,203	,705**
	Sig. (2-tailed)	,016		,044	,281	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,619**	,371	1	,615**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,044		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,261	,203	,615**	1	,668**
	Sig. (2-tailed)	,163	,281	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,778**	,705**	,848**	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

UJI VALIDITAS X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,668**	,514	,879**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,668**	1	,555**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,514	,555**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001		,000
	N	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,879**	,885**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,697**	,532**	,631**	,168	,819**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,375	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,697**	1	,532**	,497**	,168	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,005	,375	,000

	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,532**	,532**	1	,648**	,420**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002		,000	,021	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,631**	,497**	,648**	1	,298**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000		,110	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,168	,168	,420**	,298**	1	,504**
	Sig. (2-tailed)	,375	,375	,021	,110		,004
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,819**	,778**	,824**	,835**	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI REABILITAS X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11,00	2,966	,568	,642
X1.2	11,27	3,099	,417	,741
X1.3	11,27	2,961	,719	,566
X1.4	11,07	3,444	,427	,721

UJI REABILITAS X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7,90	2,093	,680	,699
X2.2	7,33	2,161	,710	,657
X2.3	7,03	2,999	,585	,800

UJI REABILITAS Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	14,07	3,926	,691	,752
Y2	14,07	4,064	,629	,771
Y3	14,30	4,079	,714	,748
Y4	14,47	3,637	,694	,751
Y5	13,77	5,151	,313	,850

UJI REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,816 ^a	,666	,641	1,496
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,252	2	60,126	26,871	,000 ^b
	Residual	60,415	27	2,238		
	Total	180,667	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,310	2,519		,123	,903
	TOTAL_X1	,885	,125	,800	7,091	,000
	TOTAL_X2	,377	,127	,336	2,980	,006

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficient Correlations^a

Model		TOTAL_X2	TOTAL_X1
1	Correlations	TOTAL_X2	TOTAL_X1
		1,000	,161
		,161	1,000
	Covariances	TOTAL_X2	TOTAL_X1
		,016	,003
		,003	,016

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,252	2	60,126	26,871	,000 ^b
	Residual	60,415	27	2,238		
	Total	180,667	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,310	2,519		,123	,903
	TOTAL_X1	,885	,125	,800	7,091	,000
	TOTAL_X2	,377	,127	,336	2,980	,006

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,641	1,496

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44335115
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,122
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,146 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

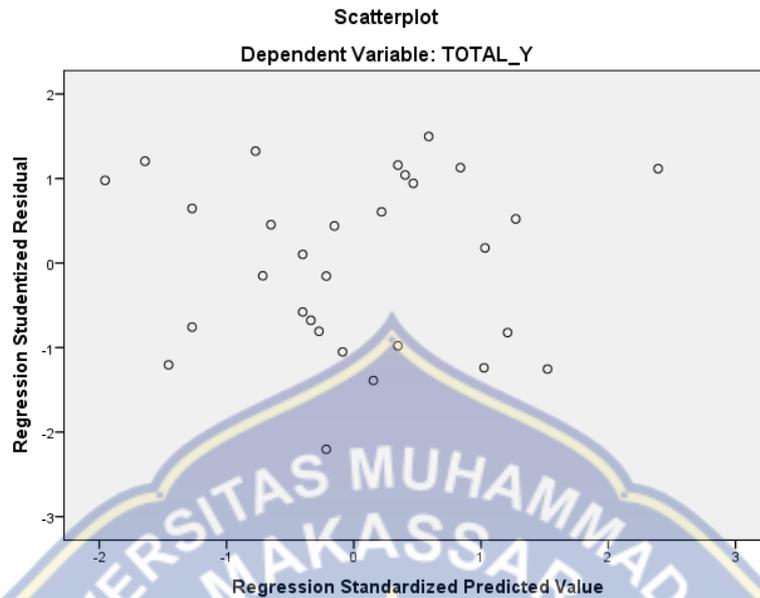
B. UJI MULTIKOLENIARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,310	2,519		,123	,903		
	TOTAL_X1	,885	,125	,800	7,091	,000	,974	1,027
	TOTAL_X2	,377	,127	,336	2,980	,006	,974	1,027

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

C. UJI HETEROKEDASTISITAS



D. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,816 ^a	,666	,641	1,496	1,889

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 3 Tabulasi Data

DATA TABULASI X1

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL X1
1	5	4	4	4	17
2	4	3	4	5	16
3	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	16
5	4	4	3	3	14
6	3	3	3	3	12
7	5	3	4	4	16
8	4	4	4	3	15
9	4	4	4	4	16
10	3	2	3	4	12
11	3	4	4	4	15
12	4	4	4	5	17
13	4	4	3	4	15
14	4	3	3	2	12

15	5	5	5	4	19
16	4	2	3	3	12
17	5	5	5	5	20
18	5	5	4	4	18
19	3	4	3	4	14
20	4	5	3	3	15
21	2	3	2	3	10
22	4	4	4	4	16
23	4	3	3	3	13
24	3	3	4	4	14
25	3	4	3	4	14
26	3	3	3	3	12
27	3	3	4	4	14
28	4	4	3	4	15
29	4	3	4	5	16
30	4	2	4	4	14

DATA TABULASI X2

X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL X2
2	3	3	8
3	4	4	11
4	5	4	13
5	4	5	14
4	4	4	12
3	4	3	10
2	2	3	7
3	3	4	10
4	4	5	13
5	5	4	14
4	4	5	13
3	2	3	8
2	3	4	9
2	4	5	11
2	2	3	7
2	3	4	9
3	4	5	12
3	5	4	12
3	4	4	11
4	5	5	14
4	4	4	12

5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
3	3	5	11
3	4	4	11
3	5	4	12
2	3	3	8
2	3	4	9

DATA TABULASI Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
4	3	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	4	4	2	4	18
3	3	4	3	4	17
3	3	2	2	3	13
4	3	3	3	3	16
3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	5	21
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
2	3	3	2	4	14
4	4	4	3	5	20
3	3	3	3	4	16
5	5	5	5	4	24
4	5	3	3	4	19
3	4	3	3	3	16
4	4	4	5	4	21
3	2	3	3	4	15
4	4	3	3	5	19
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	4	16
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	4	16
4	4	3	3	3	17
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	4	16
4	4	3	3	4	18

Lampiran 5 Dokumentasi

DOKUMENTASI



Pembagian kusioner kepada pegawai di kantor kementrrian agama kota makassar pada 12 Agustus 2019



Pembagian kusioner kepada pegawai di kantor kementrrian agama kota makassar pada 12 Agustus 2019



Pembagian kusiner kepada pegawai di kantor kementrrian agama kota makassar pada 12 Agustus 2019



Pembagian kusiner kepada pegawai di kantor kementrrian agama kota makassar pada 12 Agustus 2019



Pembagian kusiner kepada pegawai di kantor kementrian agama kota makassar pada 13 Agustus 2019



RIWAYAT HIDUP



Thahira Rahma Rusman, Lahir di Dusun Laiya Desa Sumillan

Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang pada tanggal 12 Juni

1997. Merupakan anak kedua dari pasangan Rusman dengan

Nati. Penulis mulai menjejak dunia pendidikan Taman Kanak-

Kanak (TK) Aisyah pada tahun 2002 sampai 2003. Kemudian

penulis masuk Sekolah Dasar (SD) sejak tahun 2003 sampai

2009. Tahun 2009 penulis mulai memasuki jenjang pendidikan

Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTs. Negeri Alla dan selesai pada tahun 2012.

Setelah lulus SMP, penulis melanjutkan pendidikan pada tingkat Sekolah Menengah Atas

(SMA) di SMA Negeri 1 Alla dengan jurusan IPS dan lulus tahun 2015. Kemudian pada

tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi dan berhasil

diterima sebagai mahasiswa pada Program Studi Ekonomi Islam (S1) Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.