

**“PENGARUH PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP)  
SULAWESI SELATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SINAR GALESONG MANDIRI”**

**Diajukan Oleh  
FIYANTRI  
4516012029**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAN BISNIS  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASAR  
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP)  
Sulawesi Selatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar

Nama Mahasiswa : Fiyantri

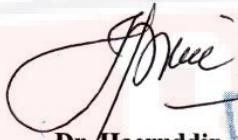
Stambuk / Nim : 4516012029

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

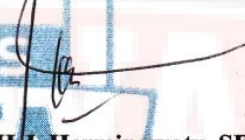
Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Haeruddin, SE, M.Si

Pembimbing II



Dr. H.J. Herminawaty, SE, M.Si

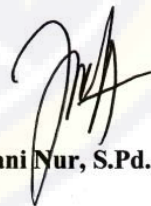
Mengetahui dan Mengesahkan:  
Sebagai Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa



Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Ketua Program Studi  
Manajemen



Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan : .....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Fiyantri  
Stambuk / Nim : 4516012029  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP)  
Sulawesi Selatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 20 September 2020

Mahasiswa yang bersangkutan



Fiyantri

**PENGARUH PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP)  
SULAWESI SELATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SINAR GALESONG MANDIRI**

**Oleh:**

**Fiyantri**

**Program Studi Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Fiyantri, 2020. Skripsi. Pengaruh Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri dibimbing oleh Dr. H J. Herminawaty, SE, M.Si dan Dr. Haeruddin, SE, M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan analisis penelitian diperoleh hasil bahwa (1) Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri yakni sebesar 0,94; (2) Sumbangan atau kontribusi variabel Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri adalah sebesar 88,36% dan sisanya 11,64% ditentukan oleh variabel lain di luar masalah (variabel) penelitian; (3) Hasil analisis regresi antara variabel Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} = 322,919 > F_{tabel} = 4,055$ . Sesuai dengan kriteria pengujian jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti terima  $H_A$  atau hipotesis yang menyatakan Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri.

Kesimpulan penelitian adalah terdapat pengaruh yang signifikan Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri.

**Kata Kunci:** Upah Minimum Provinsi (UMP), Kinerja Karyawan



## KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, dan teriring salam dan sHalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dengan mengambil Judul” Pengaruh Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi-Selatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar”.

Penulis mengucapkan terimah kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan Bersyukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Ku Persembahkan Karyaku ini Kepada:

1. **Allah SWT** dan **Nabi Muhammad SAW** karena atas segala petunjuk dan Hidayah-Nya lewat **Al-Qur’an** dan **Al-Hadist**, penulis dapat menempuh semuanya.
2. Kepada **Papa** dan **Mama** yang tercinta dan ku sayangi yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan serta doa pada saya.
3. **Keluarga-keluargaku** yang kusayangi yang selalu menasehati, memberikan motivasi dan dukungan serta doa.
4. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Dr.HJ. Herminawaty, SE,. M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi Dan bisnis Universitas Bosowa.
6. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

7. Kepada bapak Dr.Haeruddin Saleh,SE,M.Si dan Ibu Dr.HJ. Herminawaty, SE,. M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

8. **Seluruh Dosen universitas bosowa Fakultas Ekonomi dan bisnis** yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah,beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa,terimah kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi serta Almamaterku yang ku banggakan dan semoga tetap jaya.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin Ya Rabbal alam

## MOTTO

**Pandanglah orang di bawah kamu jangan memandangi orang di atasmu, karena itu akan lebih banyak mengingatkan kenikmatan Allah kepadamu.**

*(HR. Muslim)*

**BOSOWA**

**Kesuksesan sejati ditentukan oleh dua factor, Pertama adalah keyakinan, dan kedua adalah tindakan.**

*(Fiantri)*

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KOERSINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRAC</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.rumusan Masalah .....	6
1.3.Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Kinerja Karyawan .....	9
2.1.3. Konsep Pengupahan.....	15
2.1.4. Upah Minimum Provinsi.....	23
2.2 Kerangka pikir.....	31
2.3 Hipotesis Penelitian.....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.3 Metode pengumpulan data .....	36
3.4 Populasi dan Sampel .....	37
3.5 Metode Penelitian.....	37
3.6 Defenisi Operasional.....	40



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	41
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	41
4.1.2. Visi, Misi, Motto Dan Falsafah Perusahaan.....	41
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	43
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar .....	44
4.2. Hasil Penelitian .....	47
4.2.1. Deskripsi Data Penelitian .....	47
4.2.2. Pengujian Persyaratan Analisis .....	50
4.2.3 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	51
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	60
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	62
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian .....	65
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 3 Analisis Butir Soal Kuesioner Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) .....	70
Lampiran 4 Analisis Butir Soal Kuesioner Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri (Y).....	72
Lampiran 5 Hasil Pengujian Validitas Butir Soal Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan .....	74
Lampiran 6 Hasil Pengujian Validitas Butir Soal Kinerja Karyawan .....	75
Lampiran 7 Data Hasil Penelitian Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) Dan Kinerja Karyawan (Y) .....	76
Lampiran 8 Analisis Korelasi Data Penelitian Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) Dan Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri (Y) .....	78
Lampiran 9 Pengujian Normalitas Data Variabel Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) Dan Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri (Y) .....	80
Lampiran 10 Distribusi Frekuensi Data Variabel Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) Dan Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri (Y) 2019-2020 (Y) .....	85
Lampiran 11 Nilai Kritis L Untuk Uji <i>Lilliefors</i> .....	89
Lampiran 12 Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i> .....	90
Lampiran 13 Distribusi Student's t .....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era otonomi daerah saat ini, masalah pengupahan dilimpahkan sepenuhnya kepada pemerintah daerah, hal ini didasarkan pada Keputusan Menteri No. 226/2000, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melimpahkan kewenangan penetapan upah minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota kepada Gubernur. Pelimpahan tersebut merupakan aktualisasi dari kebijakan otonomi daerah. Namun dalam penetapan upah minimum tersebut, pemerintah harus memperhatikan dan mempertimbangkan kondisi ekonomi, tingkat inflasi, kebutuhan hidup layak, dan perbandingan upah yang berlaku di daerah lain. Oleh sebab itu diperlukan intervensi oleh pemerintah dalam hal penetapan upah minimum suatu daerah terlebih khusus di Provinsi Sulawesi Selatan.

Salah satu faktor yang dapat menyerap tenaga kerja khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan adalah Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah Minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum provinsi selambat-lambatnya 60

hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari.

Berdasarkan hasil analisis yang menjadi dasar pertimbangan dari penetapan upah minimum adalah pertama sebagai wujud dari pelaksanaan Pancasila, UUD 45 dan GBHN secara nyata, kedua agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya, ketiga sebagai upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah dan keempat kepastian hukum bagi perlindungan atas hak-hak dasar buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia serta terakhir merupakan indikator perkembangan ekonomi pendapatan perkapita.

Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, tenaga kerja di Indonesia khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan setiap tahunnya senantiasa mengalami peningkatan. Dimana Upah Minimum Tahun 2019 sebesar Rp. 2.860.382 dan di Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar Rp. 243.418 atau 8,51%. Kenaikan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan Pada Tanggal 1 November 2019, Gubernur Sulawesi Selatan yang didampingi kepala Dinas Tenaga Kerja dan Dewan Pengupahan mengumumkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2020. Rekomendasi penetapan kenaikan UMP tersebut mengacu pada PP Nomor 78/2015 tentang pengupahan. Dan menindaklanjuti surat edaran yang dikeluarkan oleh kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) dengan nomor B-M/308/HL.01.00/X/2019 tanggal 15 Oktober 2019 perihal penyampaian data tingkat inflasi dan pertumbuhan domestik bruto tingkat inflasi nasional tahun 2019 sebesar 3,32% serta pertumbuhan ekonomi nasional tahun 2019 sebesar 5,19%. Dengan

demikian kenaikan UMP berdasarkan data tersebut adalah 8,51%, sehingga UMP Sul-Sel tahun 2020 sebesar Rp. 3.103.800. Pemberlakuan UMP ini dimulai pada 1 Januari 2020. Pemberlakuan UMP di Tahun 2020 ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan tenaga kerja di Sulsel. Selain itu juga dapat menjaga dan meningkatkan iklim investasi di Sulsel. Selain itu juga penerapan Upah Minimum Provinsi tersebut juga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang lebih banyak. Salah satunya pada Perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Perusahaan PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan motor dan jasa service, yang mana dalam aktivitas dan kegiatan sehari-harinya adalah melayani konsumen. Dengan ketatnya persaingan dengan perusahaan jasa service lainnya maka upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan kualitas pelayanan, yang terdiri dari bukti fisik, kehandalan, tanggapan, jaminan dan empati Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat era perdagangan bebas yang telah dimulai. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih

efisien, efektif dan produktif. Untuk mewujudkan tujuannya perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi satu sama lain harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan berbagai cara harus ditempuh oleh pihak perusahaan agar karyawan bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai sasaran yang tinggi untuk perusahaan. Salah satu jalan yang ditempuh adalah dengan menaikkan upah minimum Provinsi. Dengan adanya kenaikan upah minimum provinsi maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kenaikan upah minimum Provinsi erat pula kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak diberikan UMP yang sesuai dan baik maka kinerjanya dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran kinerja terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan disebutkan bahwa



penerapan Upah Minimum Provinsi memberikan pengaruh dan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri di Makassar.

Namun permasalahan yang ditemukan di Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun ini Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang mengalami kenaikan signifikan sebesar 8,51% (Rp. 3.103.800) dari tahun sebelumnya (Rp. 2.860.382) banyak menuai protes karena kondisi perekonomian cukup berat dirasakan oleh pengusaha, dimana kenaikan UMP tersebut terlalu tinggi, apalagi tahun 2020 ini diprediksi perekonomian masih lesu dan terjadi perlambatan. Kenaikan upah tersebut juga menjadi tekanan berat bagi pelaku usaha. Akan tetapi disisi lain memberikan dampak positif bagi buruh dengan adanya kenaikan UMP berdasarkan Kehidupan Hidup Layak (KHL) yang tidak bisa dipukul rata dengan kenaikan pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri di Makassar, kurangnya sikap kerja yang baik dari karyawan, kurangnya keterampilan dari karyawan, hubungan karyawan yang kurang kondusif dengan pimpinan, disisi lain permasalahan yang dijumpai adalah kurang terpenuhinya standar kebutuhan hidup layak karyawan di PT. Sinar Galesong Mandiri di Makassar.

Oleh karena itu berdasarkan fakta tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan suatu penelitian dengan judul: “Pengaruh Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri di Makassar”.

## **1.2 .Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerpan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar Galesong Mandiri Di makassar?
2. Apakah Penerapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di makassar?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Penerapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Di Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penerapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

### **1.3.2. Manfaat penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai ilmu Manajemen serta pengaruh penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar dengan melihat praktiknya secara langsung.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar dalam meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

### b. Bagi Peneliti

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia secara umum meliputi: perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan dan pelepasan. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, individu dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2011) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif

dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara Siagian (2013) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## **2.1.2 Kinerja Pegawai**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa: “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Menurut Simamora (2008:50) bahwa: “Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata

lain kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

Aspek ketiga dari definisi kinerja adalah penilaian, penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian bahwa kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.

Menurut Gibson (2008:10) bahwa: “Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu : (1) Faktor individual, yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi; (2) Faktor psikologis, yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi; dan (3) Faktor organisasi, yang terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*”.



### 2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dessler (2009:536) mengatakan bahwa: “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan Pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja”.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual Pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2009:87). Menurut Gibson *et al* (2008:13) bahwa: “Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja”. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Suprihanto, 2009:22).

Menurut Dessler (2009:514) bahwa: “Ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu: 1) Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, ketrampilan dan penerimaan keluaran; 2) Kuantitas pekerjaan. meliputi: volume keluaran dan kontribusi; 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; 4) Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu, dan 5) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan”.

### 2.1.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Suprihanto (2009:727) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan, Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Pegawai diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam suatu organisasi”.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Suprihanto 2009:726).

As'ad (2008:62) mengatakan bahwa: “Untuk mengukur *job performance* maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Jika kriteria telah ditetapkan, langkah berikutnya mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini terhadap standart yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan, akan didapat *level of performance* seseorang”. Lebih lanjut oleh As'ad (2008:63) menyatakan bahwa: “Usaha untuk menentukan ukuran tentang sukses dalam suatu pekerjaan amatlah sulit, karena sering sekali pekerjaan itu begitu kompleks sehingga sulit ada ukuran output yang pasti”.

Hal seperti ini terutama terdapat pada jabatan-jabatan yang bersifat administratif. Selanjutnya seperti yang dikatakan Maier (dalam As'ad, 2008:64), bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria antara lain ialah: kuantitas, kualitas

waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut Simamora (2008:415) bahwa: “Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik pegawai berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar dan meningkat sepanjang waktu”. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya mengevaluasi kerja Pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan Pegawai. Dalam penilaian kinerja kontribusi Pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu, umpan balik kinerja agar memungkinkan Pegawai mengetahui sebesar baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Menurut Maier dalam As'ad (2008:63) bahwa: “Untuk memudahkan penilaian *performance* kerja, membagi pekerjaan menjadi 2 (dua) jenis yaitu: 1) Pekerjaan produksi, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar yang obyektif dan 2) Pekerjaan non produktif; penentuan sukses tidaknya seseorang di dalam tugas di dapat melalui *human judgements* atau pertimbangan”.

#### **2.1.2.4 Metode Penilaian Kinerja**

Salah satu metode penilaian prestasi kerja yaitu wawancara evaluasi. Wawancara evaluasi adalah peninjauan prestasi kembali kerja Pegawai dengan memberikan umpan balik tentang prestasi kerja di masa lalu dan potensi mereka. Handoko (2008:1296), menyebutkan bahwa: “Penilaian kinerja terdiri dari 3 (tiga) kriteria: 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya

target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur; 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan; dan 3) Penilaian berdasarkan *judgment* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas”.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan anggota organisasi. Oleh karena itu perilaku pegawai yang mengarah pada proses pencapaian tujuan organisasi, harus dikelola sedemikian rupa sehingga membentuk sistem kerja yang efektif. Sistem kerja yang efektif adalah jawaban positif dari permasalahan-permasalahan bagaimanakah kita dapat memanfaatkan waktu yang telah ditentukan dan apakah target pekerjaan dapat kita capai atau kita lampau. Kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh masing-masing individu ini pada akhirnya akan membentuk motivasi kerja dan efektivitas kerja organisasi.

Menurut pendapat di atas, bahwa suatu organisasi memiliki tingkat kinerja yang baik apabila dapat memperhatikan ketepatan waktu sehingga dalam melaksanakan kerja akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja pegawai dapat digambarkan akibat dan kualitas hasil yang telah diusahakan, untuk mengukur suatu keberhasilan suatu pekerjaan, kemudia perlu membandingkan realitas atau kenyataan yang ada di lapangan dengan target yang telah direncanakan baik dari segi waktu maupun segi kualitas.

### **2.1.3. Konsep Pengupahan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Upah**

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “Upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama dia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, “Upah 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Sedangkan dalam peraturan pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, “Upah 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Pemahaman upah bagi pengusaha akan mempengaruhi besar

kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Menurut Utami (2019) bahwa pengupahan merupakan suatu masalah yang tidak akan pernah selesai diperdebatkan oleh beberapa pihak yaitu pihak manajemen, baik swasta maupun pemerintah.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak yang dibayarkan kepada pekerja/buruh/pegawai dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha berdasarkan kesepakatan antara dua pihak. Untuk menjaga agar tidak terjadi pemberian upah yang terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Standar upah terendah tersebut disebut dengan upah minimum.

#### **2.1.3.2 Penerapan Asas “No Work, No Play”**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Namun ada pengecualian pada ketentuan tersebut, hal ini sesuai dengan pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah tetap dibayarkan pada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Selanjutnya pada Pasal 93 Ayat (3) dan Ayat (4) dijelaskan bahwa: “Pemberian upah juga tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja terus menerus selama setahun dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja. Dan juga upah tetap dibayarkan apabila pekerja izin karena



melakukan suatu pernikahan, pernikahan anaknya, menghitung anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orangtua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia”.

### **2.1.3.3 Jenis-Jenis Upah**

Berdasarkan Pasal 89 ayat 1 (a) dan (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Upah Minimum terdiri atas: (a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan (b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan menurut Permenakertrans (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum pada Pasal 1 upah minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektoral Provinsi, Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota.

Menurut Husni (2012) tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

#### **a. Upah Nominal**

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

#### **b. Upah Nyata (*Real Wages*)**

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah uang yang nyata yang benar - benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari: (a) Besar atau

kecilnya jumlah uang yang diterima; dan (b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu: (1) Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja; (2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan; (3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan; (4) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan; dan (5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara formal.

e. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum

upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: (1) Kondisi negara pada umumnya; (2) Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada; (3) Peraturan Perpajakan; (4) Standar hidup para buruh itu sendiri; (5) Undang-Undang mengenai upah khususnya; dan (6) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Sementara menurut Zainal Asikin (2012) mengatakan bahwa: “Jenis-jenis upah yang terdapat dalam kepustakaan hukum ketenagakerjaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya;
- b. Upah Nyata, adalah upah yang harus benar-benar diterima oleh seseorang yang berhak;
- c. Upah Hidup, dalam hal ini upah yang akan diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya.
- d. Upah Wajar, adalah sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara

mereka.

- e. Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya”

#### **2.1.3.4 Komponen Upah**

Menurut Pasal 4 ayat (2), Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa: “dalam pelaksanaan tahapan pencapaian kehidupan yang layak sebagaimana maksud dari diberlakukannya ketentuan upah minimum, maka penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah”. Sedangkan pada Pasal 5 ayat (1), Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa: “Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap”.

Menurut Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok sedikit-sedikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Sedangkan pada Pasal 6, Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa: “Untuk pendapatan non upah dapat berupa tunjangan hari raya keagamaan atau dapat berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu”. Sedangkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

1) “Termasuk komponen upah adalah:

- a. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b. Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
- c. Tunjangan tidak tetap; Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2) Tidak termasuk komponen upah adalah:

- a. Fasilitas;  
kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.

b. Bonus;

Pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas

c. Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

### 2.1.3.5 Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Pasal 12, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bahwa: beberapa sistem pemberian upah, diantaranya yaitu upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu; dan/atau upah berdasarkan satuan hasil.

a. Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Menurut Pasal 13, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bahwa: “Untuk perhitungan upah sehari sebagai berikut:

- a) bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b) bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)

Menurut Pasal 14 ayat (1), (2), (3), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bahwa: “Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah. Struktur dan skala Upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan,

jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dan diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh”.

b. Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Pasal 15, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bahwa: “Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha”.

#### **2.1.4. Upah Minimum Provinsi**

##### **2.1.4.1 Pengertian Upah Minimum Provinsi**

Upah Minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan bahwa: “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Sedangkan menurut Husni (2012) bahwa: “Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standart upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan sama nilainya”.

Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum provinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari.

#### **2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah Minimum**

Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Wijayanti (2010) bahwa: “Besarnya upah minimum tidak sama setiap Kabupaten/Kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing”.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah antara lain:

a) Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/*skill*, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/*under skill* sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.

b) Organisasi Serikat Pekerja

Lemah dan kuatnya serikat pekerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah

c) Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh pengusaha.



d) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

e) Biaya Hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa upah cenderung rendah.

f) Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah”.

#### **2.1.4.3 Tata Cara Penetapan Upah Minimum**

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Komponen Hidup Layak yang telah disurvei oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyebutkan Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;

- b. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- c. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- d. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan Tata Cara Penetapan Upah Minimum sebagai berikut :

- a) Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- b) Gubernur dalam menetapkan UMK memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota.
- c) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- d) Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota apabila telah terbentuk.

#### 2.1.4.4 Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Dampak penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) pada kehidupan ekonomi secara umum adalah sebagai berikut:

##### 1. Dampak Positif

Satu hal yang pasti dari naiknya upah minimum adalah penghasilan yang meningkat. Naiknya penghasilan ini akan diikuti dengan fenomena-fenomena seperti meningkatnya daya beli masyarakat dan munculnya usaha baru. Beberapa dampak positif dari naiknya upah minimum yang dapat dirasakan oleh masyarakat adalah sebagai berikut:

##### a. Terpenuhi standar kebutuhan hidup layak

Tujuan utama dari kenaikan upah minimum setiap tahunnya adalah untuk mewujudkan kesejahteraan hidup para karyawan dan keluarganya. Dengan kenaikan upah ini maka kesejahteraan hidup mereka akan terjaga. Dalam menentukan besaran upah minimum, pemerintah daerah akan memasukan unsur Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kedalam perhitungannya. Inilah yang menyebabkan upah minimum di tiap daerah berbeda-beda.

Biasanya daerah yang jauh dari pusat industri mendapat upah yang lebih tinggi, karena harga kebutuhan di sana juga lebih tinggi. Penyesuaian dengan harga kebutuhan pokok ini diperlukan untuk menentukan angka kenaikan upah yang tepat. Dimana upah minimum ini bisa memenuhi kebutuhan hidup karyawan, namun tidak memberatkan pengusaha.

##### b. Konsumsi masyarakat yang meningkat

Naiknya upah minimum di daerah pasti akan menimbulkan dampak

positif salah satunya adalah meningkatnya daya beli masyarakat. Dunia usaha merupakan penyokong dari perekonomian daerah. Namun dunia usaha ini akan lemah jika tidak ada masyarakat yang membeli. Dengan meningkatnya penghasilan, konsumsi domestik juga akan cenderung meningkat. Daya beli masyarakat akan menguat dan hal ini jugalah yang nantinya akan berdampak positif pada perekonomian daerah dan nasional secara keseluruhan.

Meningkatnya konsumsi masyarakat ini juga bisa mendorong munculnya jenis-jenis usaha baru. Sehingga potensi terbukanya lapangan karyawan baru semakin besar. Adanya kemandirian masyarakat ini juga diperkuat ekonomi pribadi mereka, juga berdampak pada menguatnya perekonomian daerah secara keseluruhan. Adanya usaha baru ini juga akan menekan tingkat pengangguran dan kemiskinan.

c. Penyesuaian upah

Jika upah minimum dinaikan, maka perusahaan harus juga menyesuaikan gaji pegawai secara keseluruhan, bahkan gaji mereka yang angkanya memang sudah di atas UMP. Hal ini memang berdampak positif bagi karyawan, terutama bagi mereka yang sudah lama bekerja dan bergaji di atas UMP. Penyesuaian gaji pada tiap jenjang di perusahaan ini juga akan mencegah kecemburuan antara karyawan. Mereka yang sudah bekerja lebih lama tentunya menginginkan apresiasi lebih dari perusahaan. Begitupun mereka yang memiliki jenjang jabatan lebih tinggi pastinya juga akan mengalami penyesuaian pendapatan.

Jika dilihat dari sisi ini, kenaikan upah minimum berdampak baik pada seluruh karyawan. Dimana mereka bisa lebih stabil secara finansial dan meningkatkan taraf hidupnya. Oleh karenanya para karyawan melihat kenaikan upah minimum ini sebagai kesempatan untuk meningkatkan produktifitasnya karena penyesuaian upah mereka juga berdasarkan pada kinerja selama setahun.

## **2. Dampak Negatif**

Semua kebijakan pasti ada sisi baik dan buruknya, kenaikan upah minimum ini juga pastinya berisiko dari segi pengusaha dan karyawan. Pertimbangan resiko-resiko inilah yang tidak bisa luput dari perhatian pihak pemerintah, pengusaha dan investor, juga masyarakat secara umum. Beberapa dampak negatif dari naiknya upah minimum yang dapat dirasakan oleh masyarakat adalah sebagai berikut:

### **a. Naiknya harga barang**

Seiring dengan kenaikan nominal UMP, biasanya kenaikan harga berbagai komoditi juga terjadi. Tidak bisa dipungkiri bahwa para pengusaha retail akan menyesuaikan harga barang yang dijualnya dengan kondisi yang terjadi, seperti biaya transportasi dan produksi. Namun naiknya harga barang ini juga disebabkan oleh naiknya upah minimum di suatu daerah. Kenaikan harga tersebut bukan serta merta kehendak pengusaha retail yang menaikkan harga karena upah masyarakat yang bertambah, namun kenaikan harga ini juga didasarkan pada bertambahnya permintaan dan unsur lainnya.

Salah satu dampak dari peningkatan upah adalah konsumsi yang meningkat. Tentu kondisi ini menjadikan permintaan akan barang dan jasa juga meningkat. Hal ini menjadi salah satu unsur penentu harga barang di suatu daerah, karena permintaan konsumen akan mempengaruhi biaya produksi dan operasional perusahaan. Disamping itu pula cepat atau lambat akan diikuti oleh naiknya harga berbagai komoditi. Makin tingginya harga ini dikarenakan kondisi yang terjadi setelah upah minimum diimplementasikan di setiap perusahaan.

b. Pemutusan Hubungan Kerja

Harus diakui naiknya upah minimum selalu berisiko terutama bagi perusahaan, dimana kenaikan upah meningkat artinya juga pengeluaran yang belum tentu akan dibarengi dengan meningkatnya profit. Perusahaan pasti membutuhkan profit, menggaji karyawan dengan jumlah yang lebih tinggi akan merugikan jika tidak sejalan dengan produktifitas dan kondisi pasar yang baik. Oleh karenanya kenaikan UMP juga bisa memicu adanya pengurangan karyawan untuk efisiensi biaya.

c. Menurunnya Investasi

Salah satu pertimbangan calon investor sebelum memutuskan untuk menanamkan modalnya di satu daerah adalah upah minimum. Upah minimum yang berlaku di satu daerah ini penting dipertimbangkan karena mereka juga akan mempertimbangkan biaya operasional dan kesempatan pasar yang ada. Jika upah minimum ini meningkat terlalu tinggi, para investor akan ragu untuk menanamkan modalnya. Meningkatnya daya beli masyarakat juga

belum tentu menjadi penentu keberhasilan sebuah usaha. Mengingat tren konsumsi di Indonesia terus berubah, para investor ini harus bisa jeli melihat kesempatan yang ada dan perubahan apa yang akan terjadi.

Pemerintah daerah memastikan upah minimum tidak merugikan dunia usaha. Selain itu dapat memastikan peluang pasar di daerahnya sehingga para investor tidak ragu untuk menanamkan uangnya dan membangun usaha baru. Jika tidak ada investor yang menanamkan modalnya, maka daerah akan menanggung risiko meningkatnya angka pengangguran. Tidak adanya investasi pada satu daerah juga mengakibatkan kurangnya dana untuk pertumbuhan usaha. Akibatnya mereka yang ingin membuka usaha hanya berani memperkejakan sedikit orang, sehingga kondisi ini menciptakan risiko meningkatnya angka pengangguran.

## **2.2 Kerangka Pikir**

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi

Tujuan utama dari kenaikan upah minimum setiap tahunnya adalah untuk mewujudkan kesejahteraan hidup para karyawan dan keluarganya. Dengan kenaikan upah ini maka kesejahteraan hidup mereka akan terjaga. Dalam

menentukan besaran upah minimum, pemerintah daerah akan memasukan unsur Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ke dalam perhitungannya. Inilah yang menyebabkan upah minimum di tiap daerah berbeda-beda. Selain itu, naiknya upah minimum juga dapat meningkatnya daya beli masyarakat. Dunia usaha merupakan penyokong dari perekonomian daerah. Namun dunia usaha ini akan lemah jika tidak ada masyarakat yang membeli. Dengan meningkatnya penghasilan, konsumsi domestik juga akan cenderung meningkat. Daya beli masyarakat akan menguat dan hal ini jugalah yang nantinya akan berdampak positif pada perekonomian daerah dan nasional secara keseluruhan.

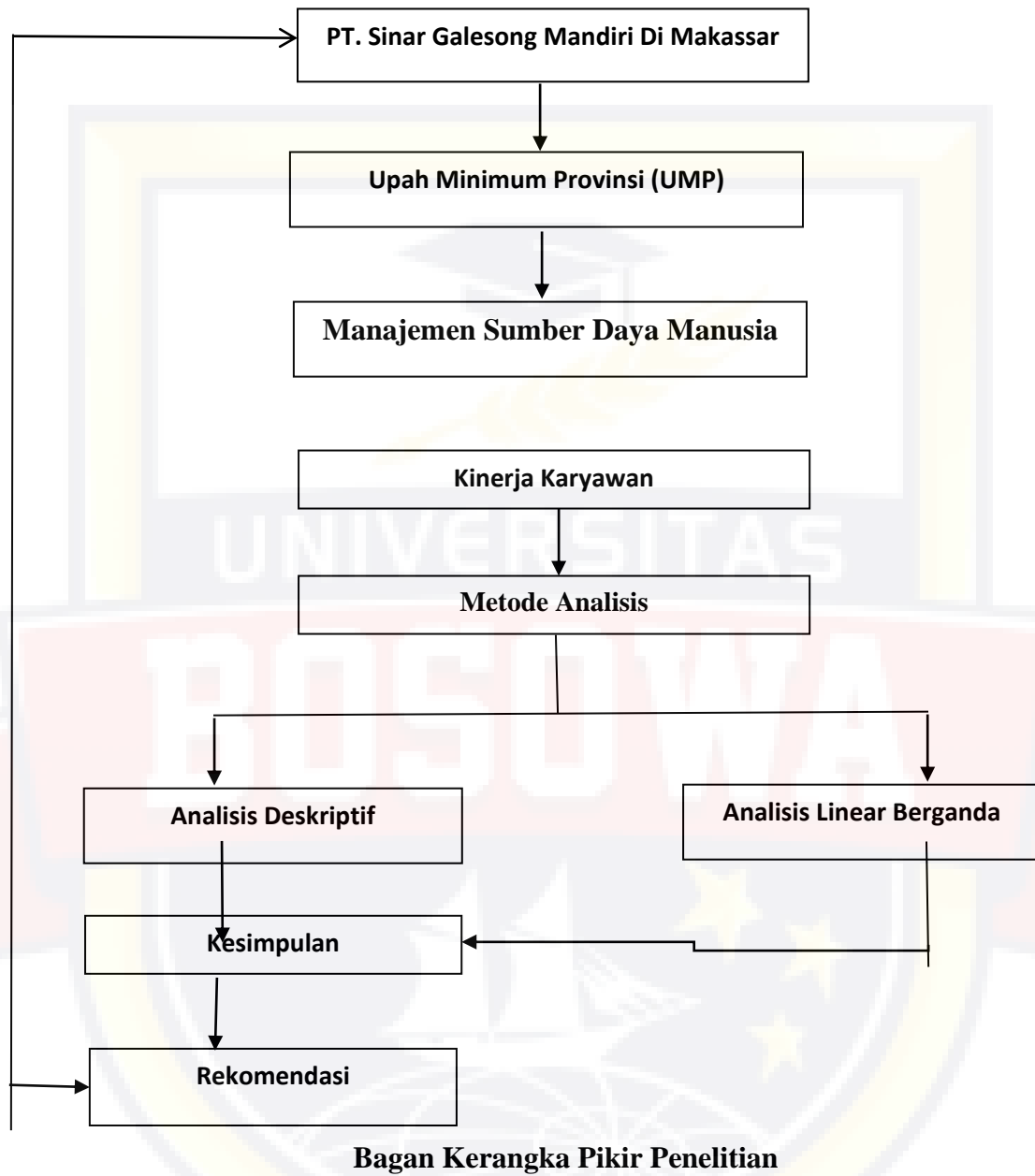
Kenaikan upah minimum berdampak baik pada seluruh karyawan. Dimana mereka bisa lebih stabil secara finansial dan meningkatkan taraf hidupnya. Oleh karenanya para karyawan melihat kenaikan upah minimum ini sebagai kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya karena penyesuaian upah mereka juga berdasarkan pada kinerja selama setahun.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri di Makassar. Lebih jelasnya



dapat dilihat pada alur digram kerangka berpikir di bawah ini:



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri di Makassar.
2. Diduga bahwa variabel pelayanan penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi-Selatan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.
3. Diduga bahwa variabel pelayanan penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi-Selatan yang dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Dilakukan pada sinar galesong mandiri yg beralamat Di Jln A.P. Pettarani No 55 Makassar dan bergerak di bidang penjualan motor merek suzuki. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yakni bulan juli sampai agustus 2020

#### **3.2 Jenis dan sumber data**

##### **3.2.1 Jenis data**

Dalam penelitian ini memakai dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan dalam analisis, yaitu sebagai berikut:

- 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti atau data yang berasal dari sumber aslinya dan terkait secara langsung dengan topik penelitian. Pengumpulan data primer dapat menggunakan observasi, wawancara, angket, dan pola lain yang di perlukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi dan angket (kuisisioner penelitian) sebagai penunjang dalam pengumpulan data. Angket (kuisisioner penelitian) adalah pengajuan pernyataan atau pertanyaan tertulis serta pilihan jawaban kepada para responden yang menjadi sampel penelitian.
- 2) Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan pihak lain baik dari dalam organisasi (perusahaan) atau di luar organisasi (perusahaan). Data sekunder internal dapat berupa laporan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder eksternal dapat berupa laporan yang di publikasikan.

### 3.2.2 Sumber Data

Dilihat dari tujuan dan kepentingan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah :

1. Metode kualitatif yaitu metode yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.
2. Metode Kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti.

### 3.3 Metode pengumpulan data

Untuk memperoleh data sehubungan dengan variabel dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau angket kuesioner ini digunakan untuk mengetahui tanggapan atau pendapat pegawai mengenai Pengaruh Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

Angket akan dibagikan kepada pegawai di PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Setelah angket dibagikan maka hasil yang diperoleh akan diukur dengan menggunakan *likert Skala likert* memuat sejumlah pertanyaan-pertanyaan dalam mengetahui objek yang akan diteliti, dalam hal ini mengenai Pengaruh Implikasi Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **A. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2011:117). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. Sinar Galesong Mandiri, yang berjumlah 47 orang

#### **B. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2011:118). Berdasarkan jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan sistem sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:124). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 47 orang.

### **3.5 Metode Penelitian**

Untuk mengumpulkan data empiris dari dua variabel penelitian dipergunakan seperangkat instrument berbentuk kuesioner. Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai keadaan masing-masing variabel, yaitu penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dan produktivitas karyawan. Penyusunan instrument didasarkan pada indikator-indikator variabel penelitian yang dijabarkan dari dimensi. Kemudian dengan indikator-indikator tersebut disusun kisi-kisi sehingga menghasilkan butir-butir pernyataan dengan skala Likert. Dengan demikian diperoleh sejumlah pernyataan

untuk masing-masing variabel.

### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner yang harus dibuang karena dianggap tidak relevan. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2010*.

### **3. Uji Regresi**

Menurut (Sugiyono, 2002:211) bahwa analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara implikasi penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri (Y), maka dinyatakan dengan persamaan garis regresi yaitu dimana masing-masing konstanta a dan b dapat di cari dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

**Dimana :**

X = implikasi penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan

$\hat{Y}$  = produktivitas karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

#### 4. Uji Korelasi

Dilanjutkan dengan perhitungan koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Sudjana, 2001:144-145})$$

#### 5. Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi besarnya X terhadap Y dapat dilakukan melalui uji R Determinasi dengan model sebagai berikut:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

#### 6. Uji Signifikan

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi maka digunakan rumus uji *t* yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sudjana, 2001:163})$$

### 3.6 Defenisi Operasional

Berdasarkan landasan teori dan metode penelitian maka defenisi operasional dalam penelitian ini sebgai berikut:

- **Defenisi upah**

Upah 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 dan/ atau jasa yang telah dilakukan.

- **Defenisi Upah Minimum provinsi**

Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu Provinsi.

- **Defenisi Produktifitas**

Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input).

- **Defenisi Karyawan**

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga yang digaji dengan uang.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Pada awalnya PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar berlokasi di jalan Sulawesi No. 84-86 Makassar dan pada tahun 1996 kantor tersebut resmi menjadi kantor cabang dan pada tahun itu pula PT. Sinar Galesong Mandiri menempati kantor barunya di jalan A.P Pettarani No.55 Makassar. Dimana kantor tersebut berfungsi sebagai kantor pusat dan sekaligus showroom untuk semua jenis motor merk Suzuki. Pada kantor inilah seluruh aktivitas perusahaan dan pendistribusian kendaraan roda dua merk Suzuki dikendalikan.

PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar dalam memasarkan produknya memiliki 7 cabang di Sulawesi-Selatan, 4 di Sulawesi Utara, @ di Sulawesi tenggara, 1 di Sulawesi Tengah 2 Gorontalo selain itu mempunyai sub dealer yang membantu memasarkan unit, yang tersebar di pulau Sulawesi sebanyak 65 dealer.

Dasar dari terbentuknya cabang/ perwakilan ini merupakan realialisasi dari kebijaksanaan pimpinan yang disesuaikan dengan kegiatan dan kebutuhan konsumen setelah dipertimbangkan sematang mungkin oleh manager perusahaan demi perluasan daerah operasi perusahaan.

#### 4.1.2 Visi, Misi, Motto Dan Falsafah Perusahaan

##### 1. Visi

Diakui sebagai perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh Kembang,  
Unggul Dan terpercaya dengan bertumpuh pada Potensi Instansi

##### 2. Misi

- a. Membantu karyawan-karyawan pada tingkat apapun untuk mengerti arah mana yang harus diambil atau melangkah.
- b. Barang atau jasa dapat memenuhi kebutuhan seorang pelanggan dari segmen pasar.

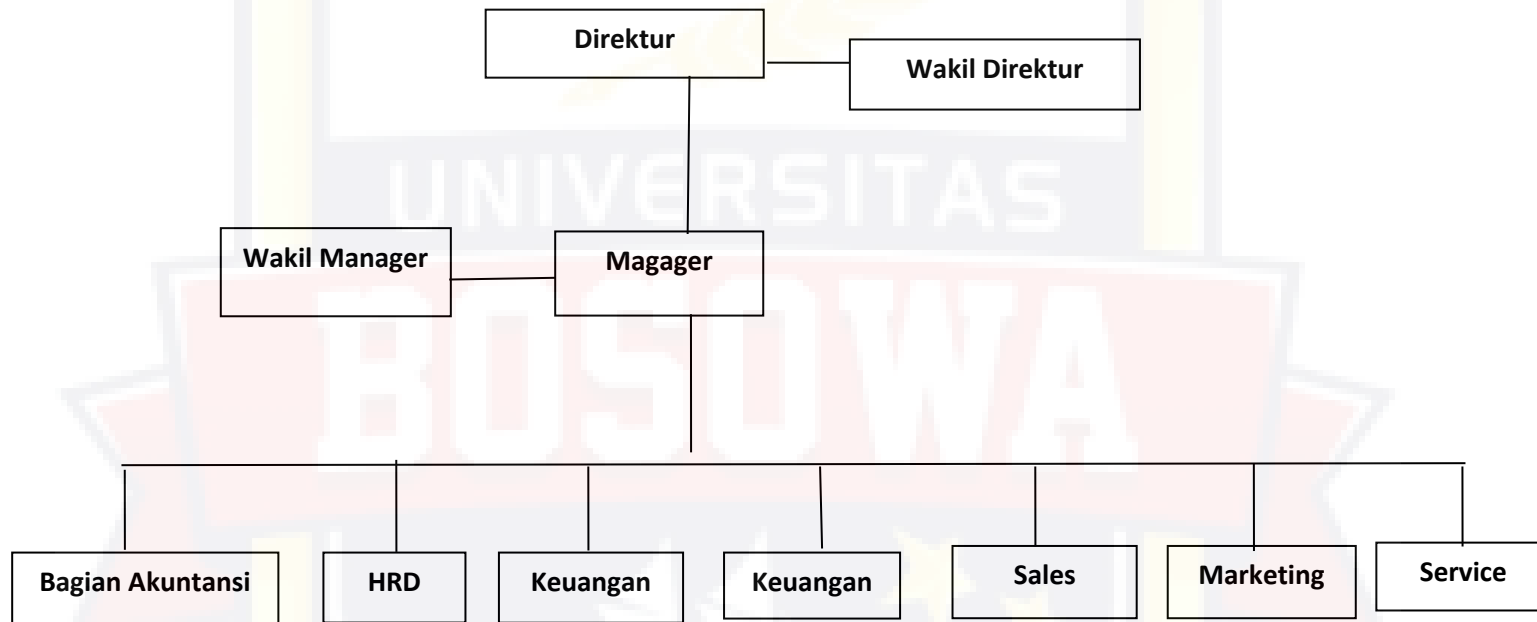
##### 3. Motto

Terus melakukan perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan proses produksi yang lebih cepat dan berkualitas yang lebih baik demi tercapainya kepuasan pelanggan

##### 4. Falsafah Perusahaan

Usaha akan menghasilkan sebuah public image yang menguntungkan serta bermanfaat bagi semua orang.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



#### **4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar**

Uraian Tugas Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar Sebagai berikut:

1. Direktur/ Wakil Direktur
  - a. Memimpin Perusahaan.
  - b. Menandatangani dan menyetujui pengeluaran yang bersifat biaya.
  - c. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut masalah perusahaan baik ekstern dan intern.
  - d. Memimpin rapat koordinasi dalam mengevaluasi kegiatan/ rencana kerja masing-masing bagian.
  - e. Menetapkan prinsip-prinsip dasar strategi yang merupakan pola dasar sebagai pedoman pembinaan dan pengembangan perusahaan .
  - f. Menerima laporan mengenai hasil dari strategi yang telah diterapkan guna pengambilan keputusan.
2. Manager
  - a. Menggantikan Direktur atau Wakil Direktur dalam melaksanakan tugas-tugasnya apabila mereka berhalangan atau tidak berada ditempat.
  - b. Menandatangani surat-surat sesuai dengan batas pendelegasian wewenang
  - c. Merencanakan kegiatan-kegiatan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek .
  - d. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas masing-masing bagian pada Direktur dan Wakil Direktur.

e. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas masing-masing.

f. Mengevaluasi kegiatan masing-masing.

3. Asisten Manager

Membantu Manager dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan dan bertanggung jawab kepada masing-masing manager.

4. Bagian Akuntansi

a. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pembukuan.

b. Membuat laporan keuangan dan menyajikannya.

c. Memelihara asset dan menjaganya.

d. Menganalisa laporan keuangan akan kewajaran dalam hal pencatatan.

5. Bagian HRD

a. Mengawasi, menilai dan mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan.

b. Membuat daftar gaji berdasarkan data absensi.

c. Menyeleksi dan menerima karyawan baru.

d. Membuat usulan penerimaan karyawan baru.

e. Membuat usulan kenaikan pangkat atau golongan.

f. Menangani masalah hukum.

6. Bagian Keuangan

a. Menangani penerimaan dan pengeluaran kas bank, dengan bukti-bukti otentik administrasi keuangan.

- b. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibagian keuangan.
  - c. Menerima dan menyelesaikan utang piutang perusahaan.
  - d. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.
7. Bagian Sales
- a. Menyusun program penjualan.
  - b. Mendistribusikan motor ke dealer-dealer.
  - c. Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer.
  - d. Bertanggung jawab pada sales manager.
8. Bagian Marketing.
- a. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian promosi.
  - b. Mengadakan event-event sebagai ajang promosi baik itu berupa pawai, balapan, iklan media cetak, iklan media elektronik, display dan lainnya.
  - c. Membantu PT.Sinar Galesong Mandiri Di Makassar dalam hal pembukaan jaringan-jaringan resmi.
9. Bagian service
- a. Melayani keluhan konsumen atas kepemilikan kendaraan merk Suzuki.
  - b. Mengajukan klaim terhadap motor-motor yang memiliki masalah pada mesin dan masih bergaransi.
  - c. Membantu PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar dalam hal pembukaan bengkel-bengkel resmi Suzuki.

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar. Data penelitian di peroleh dari hasil pengukuran penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar yang diperoleh melalui hasil pemberian angket kepada responden penelitian yang berjumlah masing – masing variabel 15 butir soal. Adapun angket yang digunakan telah di uji validitas, dimana masing – masing variabel 15 butir soal tersebut telah dinyatakan valid (terlampir pada lampiran 1,2,3,4,5 dan 6), sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 47 karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

Deskriptif data variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar(Y) adalah sebagai berikut:

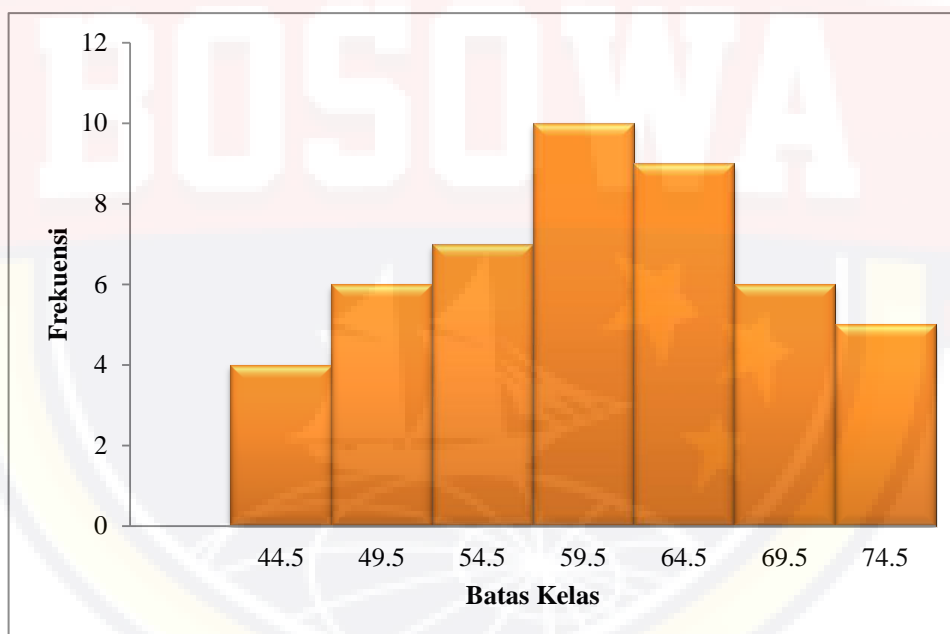
#### **a. Data Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)**

Deskriptif data penelitian penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 75 dan skor terendah 45. Berdasarkan data tersebut juga didapatkan harga modus sebesar 60, median 60, harga rata-rata 60,53 dan simpangan baku 8,86. Distribusi frekuensi data variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) disajikan dalam tabel 4.1, sedangkan diagram batang dan poligonnya pada gambar 4.1 dan 4.2

**Tabel 4.1** .Distribusi Frekuensi Data Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)

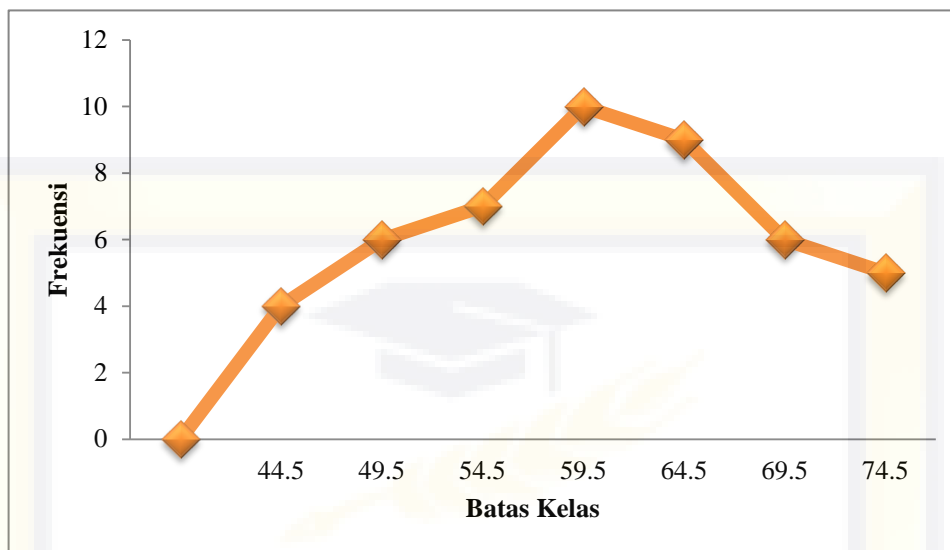
Kelas	Interval Kelas	Batas Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi relatif
1	45 – 49	44.5	4	8,51
2	50 – 54	49.5	6	12,77
3	55 – 59	54.5	7	14,89
4	60 – 64	59.5	10	21,28
5	65 – 69	64.5	9	19,15
6	70 – 74	69.5	6	12,77
7	75 – 79	74,5	5	10,64
<b>Jumlah</b>			<b>47</b>	<b>100%</b>

Selanjutnya data variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) disajikan dalam bentuk diagram batang dan poligon di bawah ini:



**Gambar 4.1.** Histogram Data Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)





**Gambar 4.2.** Poligon Data Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)

**b. Data Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar(Y)**

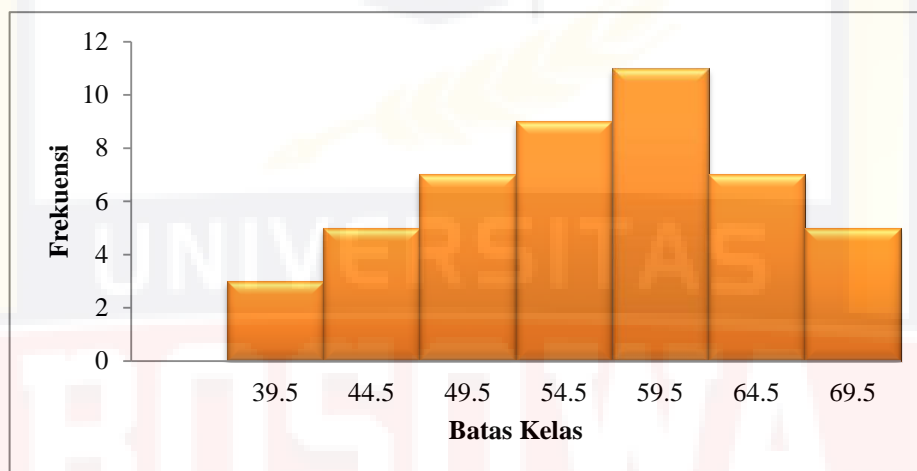
Deskriptif data penelitian kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y) menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 70 dan skor terendah 40. Berdasarkan data tersebut juga didapatkan harga modus sebesar 60, median 55, harga rata-rata 56,49 dan simpangan baku 8,53. Distribusi frekuensi data variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y) disajikan dalam tabel 4.2, sedangkan diagram batang dan poligonnya pada gambar 4.3 dan 4.4

**Tabel 4.2.** Distribusi Frekuensi Data kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar(Y)

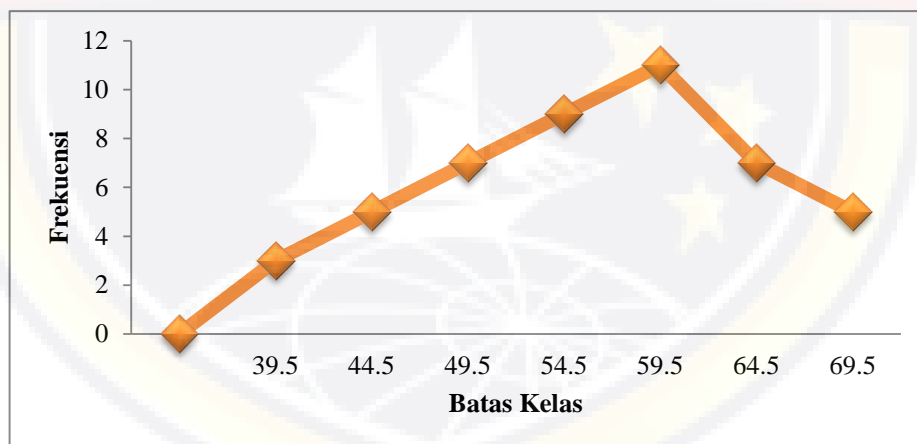
Kelas	Interval Kelas	Batas Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi relatif
1	40 – 44	39.5	3	6,38
2	45 – 49	44.5	5	10,64
3	50 – 54	49.5	7	14,89
4	55 – 59	54.5	9	19,15

5	60 – 64	59.5	11	23,4
6	65 – 69	64.5	7	14,89
7	70 – 74	69,5	5	10,64
<b>Jumlah</b>			<b>47</b>	<b>100%</b>

Selanjutnya data variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y) disajikan dalam bentuk diagram batang dan poligon di bawah ini:



**Gambar 4.3.** Histogram Data kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y)



**Gambar 4.4.** Poligon Data kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y)

#### 4.2.2 Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka terlebih dahulu diawali dengan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsi bahwa data

variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y) harus berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian normalitas data variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3** Hasil Analisis Uji Normalitas Data Variabel Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X), dan Kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y)

<b>Hasil Perhitungan</b>				
<b>Jenis Variabel</b>	<b>Taraf nyata <math>\alpha</math></b>	<b>L<sub>hitung</sub></b>	<b>L<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>
Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)	0,05	0,0984	0,1292	<b>Berdistribusi Normal</b>
Kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri (Y)		0,0955	0,1292	<b>Berdistribusi Normal</b>
<b>Kesimpulan</b>		<b>Lo &lt; Lt Ho Diterima</b>		<b>Berdistribusi Normal</b>

**Sumber:** Analisis Data Pengujian Normalitas Data pada Lampiran 9

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas data variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y) dengan menggunakan uji *lilliefors* tersebut menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal, hal ini terlihat dari  $L_{\text{observasi}} < L_{\text{tabel}}$ . Hasil perhitungan persyaratan analisis yakni uji normalitas data dengan menggunakan uji *Lilliefors* dapat dilihat pada **Lampiran 9**.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk menguji signifikansi atau membuktikan hipotesis yang telah

diajukan yakni penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar yaitu dengan menggunakan analisis statistik uji regresi, namun sebelum uji signifikansi dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian *correlational Products momen*. Pengujian korelasi *product moment* variabel X (penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan) dengan variabel Y (kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar) adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.4** Hasil Analisis Korelasi Variabel X (Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan) dan Variabel Y (Kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar)

$\sum N$	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$
47	2845	2655	175825	153325	163975
<b>Rxy</b>	<b>0,938606509</b>				

**Sumber:** Analisis Korelasi Variabel X dan Y pada Lampiran 8

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)\}\{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

$$= \frac{47(163975) - (2845)(2655)}{\sqrt{\{47(175825) - (2845)^2\}\{47(153325) - (2655)^2\}}} = 0,938606509$$

$$r_{XY} = 0,94 \text{ (dibulatkan)}$$

$$r^2 = 0,8836$$

Dari perhitungan tersebut, diperoleh nilai  $r = 0,94$ . Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **sangat kuat** antara penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.5** Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Kelas	Tingkat Hubungan
<b>0,80 – 1,000</b>	<b>Sangat kuat</b>
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Selanjutnya untuk menentukan besar kecilnya sumbangan (kontribusi) variabel X (penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar) dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:  $KP : r^2 \times 100\% = 0,94^2 \times 100\% = 0,8836 \times 100\% = 88,36\%$  artinya variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar sebesar 88,36% dan sisanya 11,64% ditentukan oleh variabel lain di luar masalah (variabel) penelitian.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan yakni penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar. Untuk menguji hipotesa tersebut yaitu dengan menggunakan analisis regresi. Langkah – langkah pengujian hipotesa penelitian adalah sebagai berikut:

**Langkah 1: Membuat  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk kalimat**

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

**Langkah 2: Membuat  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk statistic**

$$H_a : r \neq 0$$

$$H_0 : r = 0$$

**Langkah 3: membuat tabel ringkasan statistik variabel X terhadap Y**

**Tabel 4.6** Ringkasan statistik Variabel X (Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan) terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar)

Simbol Statistik	Nilai Statistik
$\Sigma X$	2845
$\Sigma Y$	2655
$\Sigma X^2$	175825
$\Sigma Y^2$	153325
$\Sigma XY$	163975
N	47

**Langkah 4: memasukkan angka-angka statistik ke dalam rumus**

1) Menghitung rumus b

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} = \frac{47 \cdot (163975) - (2845)(2655)}{47 \cdot (175825) - (2845)^2} = 0,90$$

2) Menghitung rumus a

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n} = \frac{2655 - 0,90 (2845)}{47} = 2,010638$$

3) Menghitung persamaan regresi sederhana

$$\hat{Y} = a + bx = 2,01 + 0,90 x$$

Menguji signifikansi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**Langkah 1:** Mencari Jumlah Kuadrat Regresi ( $JK_{Reg [a]}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg (a)} = \frac{(Y)^2}{n} = \frac{(2655)^2}{47} = 149979,3$$

**Langkah 2:** Mencari Jumlah Kuadrat Regresi ( $JK_{Reg [b/a]}$ )

$$JK_{\text{Reg [b/a]}} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(X) \cdot (Y)}{n} \right\} = 0,90 \cdot \left\{ 163975 - \frac{(2845) \cdot (2655)}{47} \right\} = 2936,489$$

**Langkah 3:** Mencari Jumlah Kuadrat Residu ( $JK_{\text{Res}}$ ) dengan rumus:

$$JK_{\text{Res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{Reg [b/a]}} - JK_{\text{Reg (a)}} = 153325 - 2936,489 - 149979,3 = 409,211$$

**Langkah 4:** Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Regresi ( $RJK_{\text{Reg [a]}}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg [a]}} = JK_{\text{Reg [a]}} = 149979,3$$

**Langkah 5:** mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{\text{Reg [b/a]}}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg [b/a]}} = JK_{\text{Reg [b/a]}} = 2936,489$$

**Langkah 6:** Mencari Rata-Rata Jumlah Kuadrat Residu ( $RJK_{\text{Res}}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Res}} = \frac{JK_{\text{Res}}}{n-2} = \frac{409,211}{47-2} = 9,093578$$

**Langkah 7:** Menguji Signifikansi dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{Reg [b/a]}}}{RJK_{\text{Res}}} = \frac{2936,489}{9,093578} = 322,919$$

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi  $\alpha 0,05$ , untuk mencari  $F_{\text{tabel}}$  dengan rumus:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F_{\{(1-\alpha)(dk \text{ Reg [b/a]}), (dk \text{ Res})\}} \\ &= F_{\{(1-0,05)(dk \text{ Reg [b/a]} = 1), (dk \text{ Res} = 47 - 2)\}} \\ &= F_{\{(0,95)(1, 45)\}} \end{aligned}$$

Cara mencari  $F_{\text{tabel}}$  : angka 1 = pembilang

Angka 45 = penyebut

Sehingga diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 4,055$

Ternyata  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $F_{\text{hitung}} = 322,919 > F_{\text{tabel}} = 4,055$ ,

maka tolak  $H_0$  artinya signifikan.

#### **Langkah 8: Membuat Kesimpulan**

Karena  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .

Dengan demikian terdapat pengaruh penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka secara deskriptif hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil persamaan regresi  $\hat{Y} = a + bx = 2,01 + 0,90 x$ . Nilai konstanta  $a$  memiliki arti bahwa ketika penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan bernilai nol atau kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar tidak dipengaruhi oleh penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan, maka rata-rata kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar bernilai 2,01, sedangkan koefisien regresi  $b$  memiliki arti bahwa jika variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri akan meningkat pula sebesar 0,90. Koefisien regresi tersebut bernilai positif yang artinya penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan memberikan



pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

Hal ini pun dapat dilihat dari nilai data variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X) menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 75 dan skor terendah 45. Berdasarkan data tersebut juga didapatkan harga modus sebesar 60, median 60, harga rata-rata 60,53 dan simpangan baku 8,86. Sedangkan nilai data variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y) menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 70 dan skor terendah 40. Berdasarkan data tersebut juga didapatkan harga modus sebesar 60, median 55, harga rata-rata 56,49 dan simpangan baku 8,53.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis antara variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar, diperoleh besarnya koefisien korelasi senilai 0,94. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  hal ini menunjukkan bahwa penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar. Sedangkan sumbangan atau kontribusi variabel X (penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri) adalah sebesar 88,36% dan sisanya 11,64% ditentukan oleh variabel lain di luar masalah (variabel) penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 322,919,

dengan taraf kepercayaan  $\alpha = 0.05$  dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 45, sehingga diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  senilai 4,055. Jadi  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $F_{\text{hitung}} = 322,919 > F_{\text{tabel}} = 4,055$ . Sesuai dengan kriteria pengujian jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti terima  $H_A$  atau hipotesis yang menyatakan penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

Dari hasil penelitian ini diperoleh gambaran bahwa penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar. Upah Minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, menyebutkan bahwa: “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.” Sedangkan menurut Husni (2012) bahwa: “Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standart upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan sama nilainya.”

Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum provinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari.

Oleh karena itu, semakin baik dan tinggi penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) maka dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) bahwa: “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).”

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar yakni sebesar 0,94.
2. Sumbangan atau kontribusi variabel Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar adalah sebesar 88,36% dan sisanya 11,64% ditentukan oleh variabel lain di luar masalah (variabel) penelitian.
3. Hasil analisis regresi antara variabel Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $F$  hitung = 322,919  $>$   $F$  tabel = 4,055. Sesuai dengan kriteria pengujian jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka  $H_0$  ditolak yang berarti terima  $H_A$  atau hipotesis yang menyatakan Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan ilmu dan teori manajemen yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP).
2. Bagi pihak perusahaan khususnya di PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar diharapkan mampu untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.
3. Sebagai informasi dan bahan evaluasi bagi kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

Asikin Zainal, 2012. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers, Jakarta.

Hasibuan, Melayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh Belas, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Husni, Lalu. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Riduwan dan Sunarto, 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Utami Naluria Penny. 2019. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Terhadap Pemenuhan Hak Atas Kesejahteraan. *Jurnal Sosio Informa*. ISSN 2502-7913. Vol. 5, No 2 (2019). Diakses melalui:  
<http://ejournal.kemsos.go.id>  
DOI: <https://doi.org/10.33007/inf.v5i2.1732>

Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta.

Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 Angka 1, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Pasal 4 ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Pasal 5 ayat (1), Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pasal 6, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Pasal 12, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Pasal 13, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Pasal 14 ayat (1), (2), (3), Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Pasal 15, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Pasal 93 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 94 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 93 Ayat (3) dan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

UNIVERSITAS  
**BOSOWA**





UNIVERSITAS

**LAMPIRAN**

**BRAWIJAYA**





## LAMPIRAN 1

### KISI-KISI KUESIONER PENELITIAN

#### 1. Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Indikator	No Item	Jum
a. Terpenuhinya standar kebutuhan hidup layak	1, 2, 3, 4 & 5	5
b. Konsumsi masyarakat yang meningkat	6, 7, 8, 9 & 10	5
c. Penyesuaian Upah	11, 12, 13, 14, & 15	5
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>

#### 2. Kinerja Karyawan (Y)

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Indikator – indikator	Item
Kemampuan menyesuaikan diri	Kerjasama	1,2
	Memiliki orientasi pekerjaan positif	3,4
Prestasi kerja	Kecakapan kerja	5,6
	Pengalaman	7,8,9
	Kesungguhan waktu	10,11
Kepuasan kerja	Sikap terhadap pekerjaan	12,13
	Lingkungan kerja	14,15
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>

## LAMPIRAN 2

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Perihal: Pengajuan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu selaku responden

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka pembuatan skripsi, saya bermaksud melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri.”**

Adapun penelitian ini semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Untuk itu kami mohon agar Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Demikian permohonan kami. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian sebagai responden, kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

**Fiyantri**

## I. Petunjuk Pengisian

Beri tanda ( √ ) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

### Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

RR = Ragu – Ragu (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

## II. Angket Penelitian

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
<b>Terpenuhinya Standar Kebutuhan Hidup Layak</b>						
1.	Kenaikan upah minimum setiap tahunnya dapat mewujudkan kesejahteraan hidup karyawan dan keluarga					
2	Dengan kenaikan upah minimum kesejahteraan hidup karyawan akan terjaga					
3	Kenaikan upah minimum ini bisa memenuhi standar kebutuhan hidup layak karyawan					
4	Penyesuaian dengan harga kebutuhan pokok dapat menentukan angka kenaikan upah					
5	Terpenuhinya standar kbutuhan hidup layak karyawan sangat ditentukan oleh kenaikan upah minimum					
<b>Konsumsi Masyarakat Yang Meningkat</b>						
6	Naiknya upah minimum akan meningkatkan daya beli masyarakat					
7	Meningkatnya penghasilan, maka					

	konsumsi domestik akan cenderung meningkat					
8	Meningkatnya konsumsi masyarakat dapat mendorong munculnya jenis-jenis usaha baru					
9	Konsumsi masyarakat meningkat memberikan dampak positif terhadap perekonomian daerah					
10	Konsumsi masyarakat meningkat diakibatkan oleh naiknya upah minimum provinsi					
<b>Penyesuaian Upah</b>						
11	Penyesuaian upah sesuai UMP dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan					
12	Karyawan melihat kenaikan upah minimum sebagai kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya					
13	penyesuaian upah karyawan berdasarkan pada kinerja selama setahun					
14	Penyesuaian upah membuat karyawan bisa lebih stabil secara finansial dan meningkatkan taraf hidupnya					
15	Penyesuaian upah pada tiap jenjang di perusahaan akan mencegah kecemburuan antara karyawan					
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>Kemampuan Menyesuaikan Diri</b>						
1	Kesediaan seorang karyawan memberikan bantuan kepada karyawan lainnya yang membutuhkan bantuan terjalin dengan baik					
2	Kerjasama antara karyawan dengan pimpinan serta antar satuan kerja terjalin dengan baik					
3	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang dibebankan					
4	Sadar atas pekerjaan yang dilakukan untuk melayani masyarakat yang membutuhkan					
<b>Prestasi Kerja</b>						

5	Memiliki kemampuan dan kecakapan dalam bidang pekerjaan					
6	Memiliki keterampilan terhadap tugas dan pekerjaan					
7	Pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap pekerjaan					
8	Karyawan memiliki pengalaman dan terampilan dalam menyelesaikan masalah yang menjadi pekerjaannya					
9	Karyawan memiliki pengalaman dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara efektif, ekonomis dan efisien					
10	Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya					
11	Berusaha memanfaatkan jam kerja secara maksimal untuk melaksanakan tugasnya					
<b>Kepuasan Kerja</b>						
12	Melaksanakan tugas secara maksimal dan berhasil guna serta tidak mengeluh					
13	Bekerja berorientasi pada tujuan dan puas apabila sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik					
14	Atasan memperhatikan masalah tugas dan tanggung jawab karyawan dan puas dengan kesempatan pekerjaan yang diberikan					
15	Atasan memberikan petunjuk teknis terhadap masalah pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan					

**LAMPIRAN 3**

**ANALISIS BUTIR SOAL KUESIONER PENERAPAN UPAH MINIMUM  
PROVINSI (UMP) SULAWESI SELATAN (X)**

No Res	Nomor Butir Angket															JUM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
6	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
7	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
8	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
10	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
13	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
14	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
16	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
19	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
20	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
21	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
22	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
23	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
24	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
25	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
27	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
31	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
32	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
33	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60

35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
36	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
37	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
40	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
41	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
42	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
43	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
44	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
46	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
<b>Jum</b>	215	194	199	182	199	191	181	181	153	179	195	191	208	169	208	2845
<b>R<sub>hitung</sub></b>	0,641	0,729	0,740	0,828	0,740	0,814	0,625	0,690	0,723	0,900	0,484	0,814	0,831	0,758	0,831	
<b>R<sub>tabel</sub></b>	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	
<b>Keputusan</b>	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	

# BUSUWA



**LAMPIRAN 4**

**ANALISIS BUTIR SOAL KUESIONER  
KINERJA KARYAWAN (Y)**

No Res	Nomor Butir Angket															JUM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	40
2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
7	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
10	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
11	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
14	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
17	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
18	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
19	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
20	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
21	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
22	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
23	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
24	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
25	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
26	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
27	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	40
28	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
29	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
30	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
31	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
33	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
34	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55



35	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
37	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
38	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
39	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
40	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
42	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
43	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	45
44	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	60
45	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
46	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	55
47	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	70
<b>Jum</b>	209	179	187	165	193	177	168	167	136	163	186	177	197	151	200	2655
<b>R<sub>hitung</sub></b>	0,577	0,774	0,699	0,843	0,553	0,829	0,585	0,553	0,577	0,895	0,319	0,829	0,838	0,725	0,735	
<b>R<sub>tabel</sub></b>	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	0,288	
<b>Keputusan</b>	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	

# BUSUWA



## LAMPIRAN 5

### Hasil Pengujian Validitas Butir Soal Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)

NO ITEM	KOEFISIEN	HARGA	KEPUTUSAN
	KORELASI $r$ hitung	$r$ tabel	
1	0,641	0.288	Valid
2	0,729	0.288	Valid
3	0,740	0.288	Valid
4	0,828	0.288	Valid
5	0,740	0.288	Valid
6	0,814	0.288	Valid
7	0,625	0.288	Valid
8	0,690	0.288	Valid
9	0,723	0.288	Valid
10	0,900	0.288	Valid
11	0,484	0.288	Valid
12	0,814	0.288	Valid
13	0,831	0.288	Valid
14	0,758	0.288	Valid
15	0,831	0.288	Valid

Dari hasil uji coba instrumen penelitian diperoleh kesimpulan bahwa keseluruhan 15 item alat ukur Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan tersebut, yang dinyatakan *valid*.

## LAMPIRAN 6

### Hasil Pengujian Validitas Butir Soal Kinerja Karyawan (Y)

NO ITEM	KOEFISIEN	HARGA	KEPUTUSAN
	KORELASI $r$ hitung	$r$ tabel	
1	0,577	0.288	Valid
2	0,774	0.288	Valid
3	0,699	0.288	Valid
4	0,843	0.288	Valid
5	0,553	0.288	Valid
6	0,829	0.288	Valid
7	0,585	0.288	Valid
8	0,553	0.288	Valid
9	0,577	0.288	Valid
10	0,895	0.288	Valid
11	0,319	0.288	Valid
12	0,829	0.288	Valid
13	0,838	0.288	Valid
14	0,725	0.288	Valid
15	0,735	0.288	Valid

Dari hasil uji coba instrumen penelitian diperoleh kesimpulan bahwa keseluruhan 15 item alat ukur kinerja karyawan tersebut, yang dinyatakan *valid*.

## LAMPIRAN 7

### DATA HASIL PENELITIAN PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) SULAWESI SELATAN (X) DAN KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
1	45	40
2	65	65
3	55	50
4	65	60
5	60	60
6	70	65
7	50	45
8	65	60
9	65	60
10	50	45
11	75	65
12	65	60
13	70	65
14	45	40
15	60	60
16	50	60
17	75	65
18	55	50
19	70	65
20	50	50
21	70	70
22	70	65
23	60	55
24	70	70
25	55	50
26	60	55
27	45	40
28	75	70
29	55	50
30	60	55
31	50	45
32	65	60
33	55	50

34	60	55
35	75	70
36	65	60
37	50	45
38	60	55
39	60	55
40	55	50
41	65	60
42	60	55
43	45	45
44	65	60
45	60	55
46	55	55
47	75	70

UNIVERSITAS  
**BOSOWA**



**LAMPIRAN 8****ANALISIS KORELASI DATA PENELITIAN PENERAPAN UPAH  
MINIMUM PROVINSI (UMP) SULAWESI SELATAN (X) DAN KINERJA  
KARYAWAN PT. SINAR GALESONG MANDIRI DI MAKASSAR (Y)**

<b>NO</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>XY</b>
1	45	40	2025	1600	1800
2	65	65	4225	4225	4225
3	55	50	3025	2500	2750
4	65	60	4225	3600	3900
5	60	60	3600	3600	3600
6	70	65	4900	4225	4550
7	50	45	2500	2025	2250
8	65	60	4225	3600	3900
9	65	60	4225	3600	3900
10	50	45	2500	2025	2250
11	75	65	5625	4225	4875
12	65	60	4225	3600	3900
13	70	65	4900	4225	4550
14	45	40	2025	1600	1800
15	60	60	3600	3600	3600
16	50	60	2500	3600	3000
17	75	65	5625	4225	4875
18	55	50	3025	2500	2750
19	70	65	4900	4225	4550
20	50	50	2500	2500	2500
21	70	70	4900	4900	4900
22	70	65	4900	4225	4550
23	60	55	3600	3025	3300
24	70	70	4900	4900	4900
25	55	50	3025	2500	2750
26	60	55	3600	3025	3300
27	45	40	2025	1600	1800
28	75	70	5625	4900	5250
29	55	50	3025	2500	
30	60	55	3600	3025	
31	50	45	2500	2025	
32	65	60	4225	3600	3900
33	55	50	3025	2500	2750
34	60	55	3600	3025	3300

35	75	70	5625	4900	5250
36	65	60	4225	3600	3900
37	50	45	2500	2025	2250
38	60	55	3600	3025	3300
39	60	55	3600	3025	3300
40	55	50	3025	2500	2750
41	65	60	4225	3600	3900
42	60	55	3600	3025	3300
43	45	45	2025	2025	2025
44	65	60	4225	3600	3900
45	60	55	3600	3025	3300
46	55	55	3025	3025	3025
47	75	70	5625	4900	5250
$\Sigma N$	$\Sigma X$	$\Sigma Y$	$\Sigma X^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma XY$
47	2845	2655	175825	153325	163975
<b>Rxy</b>	<b>0,938606509</b>				
<b>Rerata</b>	<b>60,53</b>	<b>56,49</b>			
<b>Standar Deviasi</b>	<b>8,86</b>	<b>8,53</b>			
<b>Median</b>	<b>60</b>	<b>55</b>			
<b>Modus</b>	<b>60</b>	<b>60</b>			
<b>Skor Max</b>	<b>75</b>	<b>70</b>			
<b>Skor Min</b>	<b>45</b>	<b>40</b>			

**Sumber:** Pengolahan Data Melalui Program Excel

## LAMPIRAN 9

### PENGUJIAN NORMALITAS DATA VARIABEL PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) SULAWESI SELATAN (X) DAN KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GALESONG MANDIRI Di Makassar (Y)

#### 1. Pengujian Normalitas Data Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP)

##### Sulawesi Selatan (X)

Untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka dilakukan pengujian normalitas data dengan uji *Lilliefors* pengujian normalitas dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

##### a. Langkah Pertama: Menentukan Hipotesis Pengujian

Hipotesa pengujian adalah :

$H_0$  : sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

$H_A$  : sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

##### b. Langkah Kedua: Menentukan Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian adalah:

Terima  $H_0$  jika  $L_o \leq L_t$

Tolak  $H_0$  jika  $L_o > L_t$

Taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

##### c. Langkah ketiga: menghitung $z_i$ , $F(z_i)$ , $S(z_i)$ dan selisih $F(z_i) - S(z_i)$ dan masukan ke dalam tabel.

Dik:  $\bar{x} = 60,53$

$S_{dx} = 8,86$

#### Perhitungan Uji Normalitas Data Penerapan Upah Minimum Provinsi



(UMP) Sulawesi Selatan

No	X	Z <sub>i</sub>	F (z <sub>i</sub> )	S (z <sub>i</sub> )	F (z <sub>i</sub> ) - S (z <sub>i</sub> )
1	45	-1,75	0,0401	0,0851	0,0450
2	45	-1,75	0,0401	0,0851	0,0450
3	45	-1,75	0,0401	0,0851	0,0450
4	45	-1,75	0,0401	0,0851	0,0450
5	50	-1,19	0,1170	0,2128	0,0958
6	50	-1,19	0,1170	0,2128	0,0958
7	50	-1,19	0,1170	0,2128	0,0958
8	50	-1,19	0,1170	0,2128	0,0958
9	50	-1,19	0,1170	0,2128	0,0958
10	50	-1,19	0,1170	0,2128	0,0958
11	55	-0,62	0,2676	0,3617	0,0941
12	55	-0,62	0,2676	0,3617	0,0941
13	55	-0,62	0,2676	0,3617	0,0941
14	55	-0,62	0,2676	0,3617	0,0941
15	55	-0,62	0,2676	0,3617	0,0941
16	55	-0,62	0,2676	0,3617	0,0941
17	55	-0,62	0,2676	0,3617	0,0941
18	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
19	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
20	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
21	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
22	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
23	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
24	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
25	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
26	60	-0,06	0,4761	0,5745	<b>0,0984</b>
27	60	-0,06	0,4761	0,5745	0,0984
28	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
29	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
30	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
31	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
32	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
33	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
34	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
35	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
36	65	0,50	0,6915	0,7660	0,0745
37	70	1,07	0,8577	0,8936	0,0359

38	70	1,07	0,8577	0,8936	0,0359
39	70	1,07	0,8577	0,8936	0,0359
40	70	1,07	0,8577	0,8936	0,0359
41	70	1,07	0,8577	0,8936	0,0359
42	70	1,07	0,8577	0,8936	0,0359
43	75	1,63	0,9485	1,0000	0,0515
44	75	1,63	0,9485	1,0000	0,0515
45	75	1,63	0,9485	1,0000	0,0515
46	75	1,63	0,9485	1,0000	0,0515
47	75	1,63	0,9485	1,0000	0,0515

d. Langkah keempat: Menyimpulkan Hasil Perhitungan

Dari perhitungan uji normalitas penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan tersebut, diperoleh selisih yang tertinggi atau  $L_{\text{observasi}}$  senilai 0,0984. Berdasarkan tabel nilai kritis  $L$  uji *Lilliefors* pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 47$  ditemukan  $L_{\text{tabel}}$  senilai 0,1292. Jadi  $L_{\text{observasi}}$  lebih kecil dari  $L_{\text{tabel}}$  yaitu  $L_o = 0,0984 < L_t = 0,1292$ . Berdasarkan kriteria pengujian jika  $L_o < L_t$  maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian kesimpulan pengujian adalah sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**2. Pengujian Normalitas Data Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y)**

Untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka dilakukan pengujian normalitas data dengan uji *lilliefors*. Pengujian normalitas data dilakukan dengan langkah-langkah sbb:

a. Langkah pertama : menentukan hipotesa pengujian

Hipotesa pengujian adalah :

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

$H_A$  : Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

b. Langkah kedua : Menentukan kriteria pengujian

Kriteria pengujian adalah :

Terima  $H_0$  jika  $L_o \leq L_t$

Tolak  $H_0$  jika  $L_o > L_t$

Tarif signifikansi  $\alpha = 0,05$

c. Langkah ketiga : menghitung  $z_i$ ,  $F(z_i)$ ,  $S(z_i)$  dan selisih antara  $F(z_i) - S(z_i)$  dan masukan ke dalam tabel.

$$\text{Dik : } \bar{Y} = 56,49$$

$$s_{dy} = 8,53$$

**Perhitungan Uji Normalitas Data Kinerja Karyawan  
PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar**

No	Y	$Z_i$	F ( $z_i$ )	S ( $z_i$ )	F ( $z_i$ ) - S ( $z_i$ )
1	40	-1,93	0,0268	0,0638	0,0370
2	40	-1,93	0,0268	0,0638	0,0370
3	40	-1,93	0,0268	0,0638	0,0370
4	45	-1,35	0,0885	0,1702	0,0817
5	45	-1,35	0,0885	0,1702	0,0817
6	45	-1,35	0,0885	0,1702	0,0817
7	45	-1,35	0,0885	0,1702	0,0817
8	45	-1,35	0,0885	0,1702	0,0817
9	50	-0,76	0,2236	0,3191	<b>0,0955</b>
10	50	-0,76	0,2236	0,3191	<b>0,0955</b>
11	50	-0,76	0,2236	0,3191	<b>0,0955</b>
12	50	-0,76	0,2236	0,3191	<b>0,0955</b>
13	50	-0,76	0,2236	0,3191	<b>0,0955</b>
14	50	-0,76	0,2236	0,3191	<b>0,0955</b>
15	50	-0,76	0,2236	0,3191	<b>0,0955</b>
16	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781
17	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781
18	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781
19	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781
20	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781
21	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781

22	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781
23	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781
24	55	-0,17	0,4325	0,5106	0,0781
25	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
26	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
27	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
28	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
29	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
30	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
31	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
32	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
33	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
34	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
35	60	0,41	0,6591	0,7447	0,0856
36	65	1,00	0,8413	0,8936	0,0523
37	65	1,00	0,8413	0,8936	0,0523
38	65	1,00	0,8413	0,8936	0,0523
39	65	1,00	0,8413	0,8936	0,0523
40	65	1,00	0,8413	0,8936	0,0523
41	65	1,00	0,8413	0,8936	0,0523
42	65	1,00	0,8413	0,8936	0,0523
43	70	1,58	0,9430	1,0000	0,0570
44	70	1,58	0,9430	1,0000	0,0570
45	70	1,58	0,9430	1,0000	0,0570
46	70	1,58	0,9430	1,0000	0,0570
47	70	1,58	0,9430	1,0000	0,0570

d. Langkah ke empat : menyimpulkan hasil perhitungan

Dari perhitungan uji normalitas data Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar tersebut, diperoleh selisih yang tertinggi atau  $L_{\text{observasi}}$  senilai 0,0955. Berdasarkan tabel nilai kritis L uji *Lilliefors* pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 47$  ditemukan  $L_{\text{tabel}}$  senilai 0,1292. Jadi  $L_{\text{observasi}}$  lebih kecil dari  $L_{\text{tabel}}$  yaitu  $L_o = 0,0955 < L_t = 0,1292$ . Berdasarkan kriteria pengujian jika  $L_o < L_t$  maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian kesimpulan pengujian adalah sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## LAMPIRAN 10

### DISTRIBUSI FREKUENSI DATA VARIABEL PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) SULAWESI SELATAN (X) DAN KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GALESONG MANDIRI DI MAKASSAR (Y)

#### a. Distribusi Frekuensi Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP)

##### Sulawesi Selatan (X)

Data max = 75

Data Min = 45

Rentang = 30

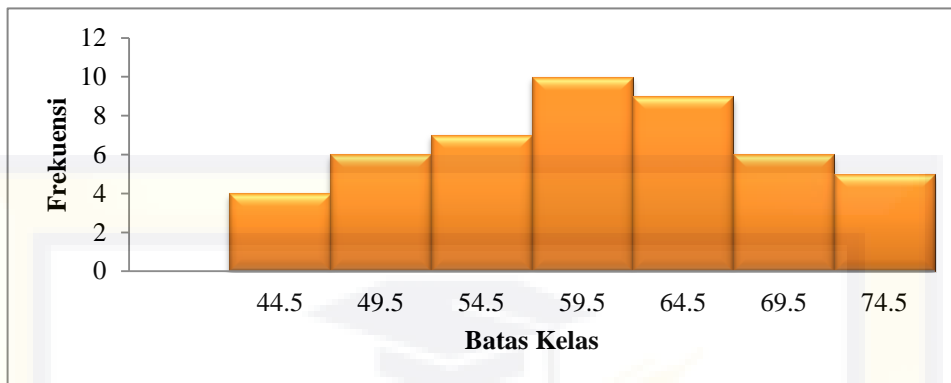
Banyak Kelas Interval =  $1 + 3.3 \text{ Log } n = 1 + 3.3 \text{ Log } 47 = 6,577647$

= 7

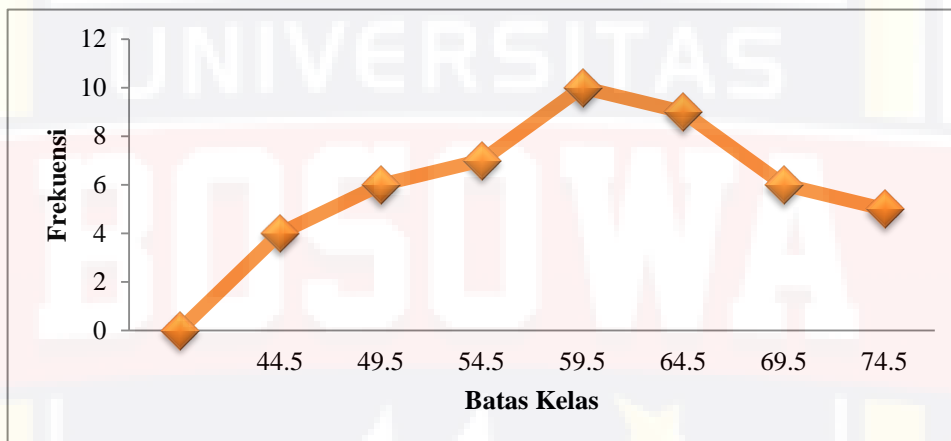
Panjang Kelas Interval =  $\frac{30}{7} = 4,28 \longrightarrow$  atau 5

**Tabel 1** .Distribusi Frekuensi Data Penerapan Upah Minimum  
Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)

Kelas	Interval Kelas	Batas Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	45 – 49	44.5	4	8,51
2	50 – 54	49.5	6	12,77
3	55 – 59	54.5	7	14,89
4	60 – 64	59.5	10	21,28
5	65 – 69	64.5	9	19,15
6	70 – 74	69.5	6	12,77
7	75 – 79	74,5	5	10,64
<b>Jumlah</b>			<b>47</b>	<b>100%</b>



**Gambar 1.** Histogram Data Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)



**Gambar 2.** Poligon Data Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan (X)

**b. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong**

**Mandiri Di Mkassar(Y)**

Data max = 70

Data Min = 40

Rentang = 30

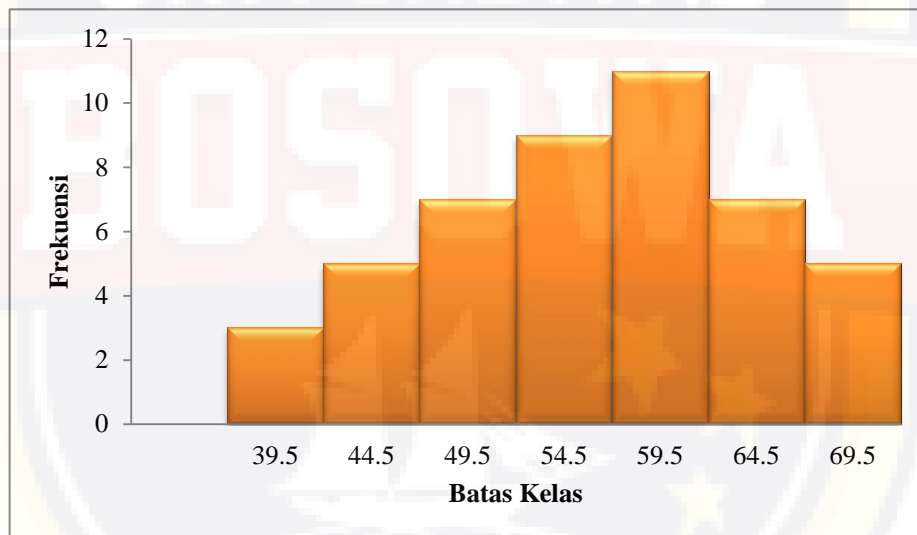
Banyak Kelas Interval =  $1 + 3.3 \text{ Log } n = 1 + 3.3 \text{ Log } 47 = 6,577647$

= 7

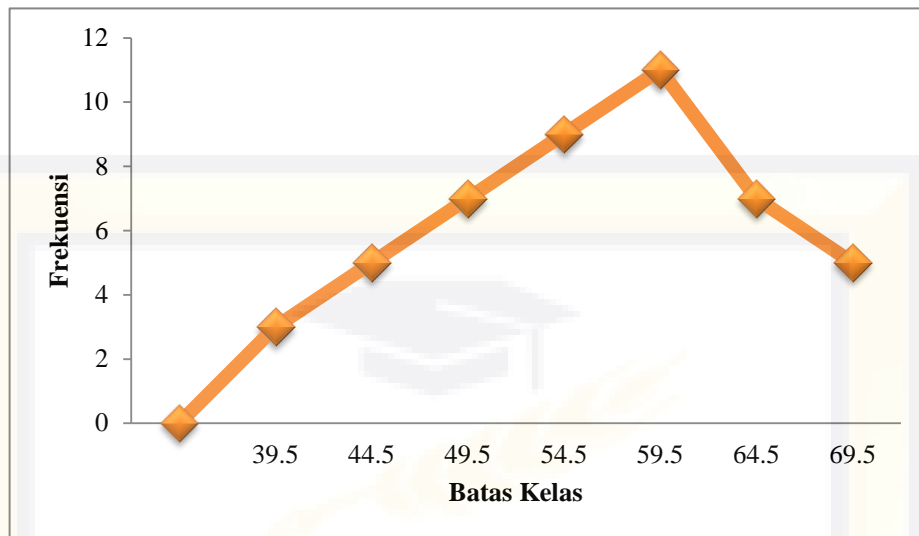
Panjang Kelas Interval =  $\frac{30}{7} = 4,28 \longrightarrow$  atau 5

**Tabel 2** Distribusi Frekuensi Data Kinerja Karyawan P  
T. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar(Y)

Kelas	Interval Kelas	Batas Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi relatif
1	40 – 44	39.5	3	6,38
2	45 – 49	44.5	5	10,64
3	50 – 54	49.5	7	14,89
4	55 – 59	54.5	9	19,15
5	60 – 64	59.5	11	23,4
6	65 – 69	64.5	7	14,89
7	70 – 74	69,5	5	10,64
<b>Jumlah</b>			<b>47</b>	<b>100%</b>



**Gambar 3.** Histogram Data Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri (Y)



**Gambar 4.** Poligon Data Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Di Makassar (Y)

**BOSOWA**





**LAMPIRAN 11**

**NILAI KRITIS L UNTUK UJI LILLIEFORS**

Ukuran Sampel	Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0.147	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	$\frac{1,031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0,736}{\sqrt{n}}$

Sumber: Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, Jauh Wiley & Sons, Inc., 1973

**LAMPIRAN 12**

**NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT**

N	TarafSignifikan		N	TarafSignifikan		N	TarafSignifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,768	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	<b>47</b>	<b>0,288</b>	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

LAMPIRAN 13

DISTRIBUSI STUDENT'S t

Dk	$\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> )					
	0.25	0.10	0.005	0.05	0.01	0.005
	$\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )					
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.703	1.383	1.833	2.202	2.821	3.250
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.692	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.691	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.690	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.689	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.688	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.687	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	0.681	1.3030	1.684	2.021	2.423	2.704
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
$\infty$	0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576