



ANTARADHIN

Jurnal Ekonomi Syariah Kontemporer

Vol. 4. No. 1 (2023) 37-47

E-ISSN: 2774-6992

P-ISSN: 2774-6720

published online on the journal's website: <http://jurnal.iailm.ac.id/index.php/antaradhin>

Pengaruh Penetapan Nominal *Ujrah* Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Fathiyah (Penelitian di Pondok Pesantren Al-Idrisiyah Cisayong)

Prischa Octaruliani, Faisal

Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya, Indonesia

Email: prischaoctaruliani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang oleh adanya salah satu analisis pada upaya tentang meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui metode *ujrah*. Hal tersebut seperti apa yang dilakukan oleh Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah di Pondok Pesantren Al Idrisiyyah Cisayong, yang menerapkan *ujrah* untuk diberikan kepada pegawainya setiap satu bulan sekali untuk meningkatkan kualitas kinerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis 1). *ujrah* yang dilakukan oleh di Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Cisayong, 2). kualitas kinerja pegawai pada di Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Cisayong, 3). pengaruh nominal *ujrah* terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Cisayong. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Teknik pengumpulan data ini dengan studi lapangan melalui observasi langsung ke tempat penelitian, terdiri dari penyebaran kuesioner, wawancara, dokumentasi melalui dokumen-dokumen naskah atau laporan-laporan, serta dari beberapa buku atau jurnal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik analisis data dengan uji instrumen yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas sedangkan uji hipotesis yaitu menggunakan analisis regresi, uji pengaruh simultan F, uji parsial (uji t) dan analisis koefisien korelasi (R) koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini adalah *ujrah* mempengaruhi kinerja pegawai di Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah di Pondok Pesantren. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t yaitu t hitung > t tabel 11,621 dan t tabel sebesar 1,66980. Dari uji F di peroleh tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka, *ujrah* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2) $R^2 = 0,685$ yang artinya bahwa *ujrah* (X) berpengaruh sebesar 68,5% terhadap pilihan kinerja (Y). Sedangkan sisanya 31.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Kualitas kinerja pegawai di Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Pondok Pesantren Al-Idrisiyah Cisayong adalah cukup baik hal tersebut dapat dilihat dari beberapa prestasi yang di raih oleh Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Cisayong dan juga memperhatikan kualitas ibadah seperti sholat berjamaah. Bahwa para kinerja bekerja dengan ikhlas dan tidak memperhitungkan besar dan kecilnya suatu *ujrah* dan bekerja yang dapat dinilai sebagai ibadah di hadapan Allah SWT, yaitu niat bekerja karena Allah SWT.

Kata Kunci: *Ujrah*, Kinerja Pegawai, Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Pondok Pesantren Al -Idrisiyah Cisayong.

Abstract

This research is in the background by the existence of one of the analysis on the effort about improving the quality of employee performance through *ujrah* method. It is like what is done by Koperasi Pondok Pesantren Fathiyyah in Al-Idrisiyyah Cisayong, which apply *ujrah* to be given to its employees every once a month to improve the quality of performance. The purpose of this research is to analyze 1). *ujrah* conducted by the Koperasi Pondok Pesantren Fathiyyah Al-Idrisiyyah Cisayong, 2). the quality of employee performance in the Husshad School Koperasi Fathiyyah Al-Idrisiyyah Cisayong, 3). the influence of nominal *ujrah* on the performance of employees in the Koperasi Pondok Pesantren Fathiyyah Al-Idrisiyyah Cisayong. This research uses Quantitative method. This data collection technique with field study through direct observation to the research site, consisting of questionnaires, interviews, documentation through manuscript documents or reports, as well as from several books or journals related to the problems studied. Data analysis technique with instrument test is using validity test, reliability test and normality test while hypothesis test that is using regression analysis, simultaneous influence test F, partial test (t test) and correlation coefficient (R) coefficient of determination (R^2) analysis. The result of this research is *ujrah* affect the performance of the employees in the Koperasi Pondok Pesantren Fathiyyah Al-Idrisiyyah Cisayong. It can be seen from the results of t test calculation $t_{count} > t_{table}$ 11,621 and t table of 1, 66980. From the F test in obtaining a significant level $0.000 < 0.05$ then, *ujrah* have a significant effect on employee performance. From Table Correlation Coefficient (R) and Coefficient of Determination (R^2) $R^2 = 0.685$ which means that *ujrah* (X) has an effect of 68.5% on the choice of performance (Y). While the remaining 31.5% influenced by other variables outside the variables studied. The quality of employee performance in Pondok Pesantren Fathiyyah Pondok Pesantren Al-Idrisiyyah Cisayong is good enough that it can be seen from several achievements that are achieved by Koperasi Pondok Pesantren Fathiyyah Al-Idrisiyyah Cisayong and also pay attention to the quality of worship such as congregational prayer. That the performance works with a sincere and does not take into account the large and small of a *ujrah* and work that can be judged as worship in the presence of Allah SWT, the intention of working for Allah SWT.

Keywords: *Ujrah*, Employee Performance, Koperasi Pondok Pesantren Fathiyyah Pondok Pesantren Al -Idrisiyyah Cisayong.

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Secara fisik, seseorang menukarkan jasa tenaga dan pikirannya dengan uang (imbalan moneter) yang akan dipergunakan memenuhi sebagian besar kebutuhan besar pada tingkat dasar, kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan keperluan hidupnya. Secara psikis, seseorang bekerja akan terpenuhi kebutuhan rasa dalam memenuhi kebutuhan karena sudah ada pekerjaan.

Suatu perusahaan kinerja pegawai adalah salah satu yang dapat mempengaruhi maju dan berkembangnya perusahaan, karena suatu perusahaan melakukan aktivitas tidak lepas dari adanya sumber daya manusia. Di dunia usaha, *ujrah* merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam aktivitas perusahaan.

Ujrah dilakukan oleh berbagai jenis perusahaan, baik lembaga keuangan maupun lain sebagainya. Salah satunya penetapan *ujrah* dilakukan oleh koperasi. Namun, penetapan *ujrah* terkadang tidak sesuai dengan performa kinerja pegawai. Pegawai bekerja yang tidak sesuai dengan apa yang telah di tugaskan oleh atasannya namun menerima *ujrah* yang besar (sama besarnya dengan yang telah bekerja dengan maksimal), ditambah lagi besaran *ujrah* atau gaji dan cara pembayarannya.

Pada sisi lain, *ujrah* berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kinerja pegawai. *Ujrah* yang lebih baik akan menciptakan kepuasan bagi pegawai dan akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, untuk memperoleh *ujrah* yang lebih baik, sehingga pegawai akan bekerja lebih baik.¹

Menentukan tingkat *ujrah* atau gaji bagi para pegawai. Untuk keperluan ini kebanyakan perusahaan terlebih dahulu mencoba melakukan penelitian dan evaluasi terhadap suatu pekerjaan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam menentukan *ujrah* relatif untuk tiap-tiap pekerjaan.²

Ujrah yang sesuai akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. *Ujrah* dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan *output* dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan juga pengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kinerja pegawai adalah melalui *ujrah*. *Ujrah* adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah *ujrah* mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karna pemberian *ujrah* merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik pegawai maupun organisasi. Meskipun *ujrah* harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Karena *ujrah* mempengaruhi organisasi dan para karyawan.³

Ujrah 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.⁴

Menurut Rivai *Ujrah* adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. *Ujrah* merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, *ujrah* dapat berubah-ubah. Konsep *ujrah* biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Ujrah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan penetapan jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Maka dalam kegiatan tersebut, koperasi harus mengetahui bagaimana cara atau prosedur yang berlaku dalam penetapan *ujrah*.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.⁵

¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.127.

² Sudarso dan Edilius, *Manajemen Koperasi Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm.113.

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2008), cet ke-16, hlm.155.

⁴ Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, pasal 1, ayat 30.

⁵ Kotler & Armstrong, *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*, (Jakarta : Indeks, 2002), cet. ke- 9 jilid 2.

Ujrah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang pegawai untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu *ujrah* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Seorang pegawai akan bekerja dengan rasa ikhlas dan mencari keridhaan Allah SWT sesuai dalam QS. at Taubah, 9 : 105:

Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Pada dasarnya pemberian *ujrah* di perusahaan atau instansi sesuai apa yang disepakati, namun harus diingat lagi *ujrah* juga memiliki dampak terhadap kinerja pegawai seperti apa yang dijelaskan di atas apalagi sebuah koperasi di dalamnya itu bukan hanya sebagai pegawai tetapi sebagai anggota koperasi sendiri.

Macam-macam koperasi dapat dilihat dari dua segi, pertama dari segi bidangnya dan yang kedua dari segi tujuannya. Dari segi usahanya, koperasi dapat dibagi menjadi dua macam yaitu⁶:

- a. Koperasi yang berusaha tunggal (*single purpose*), yaitu koperasi yang hanya menjalankan suatu bidang usaha, seperti koperasi yang hanya berusaha dalam bidang konsumsi, bidang kredit, atau bidang produksi;
- b. Koperasi serba usaha (*multi purpose*), yaitu koperasi yang berusaha dalam berbagai (banyak) bidang, seperti koperasi yang melakukan pembelian dan penjualan.

Berdasarkan Undang-Undang no. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian diberikan pengertian sebagai berikut: Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.⁷

Koperasi yang sudah sejak lama masuk ke dunia Pondok Pesantren, yang di namakan atau yang di kenal dengan dengan Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) yang menjamur di berbagai Pesantren di Indonesia. Salah satunya Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah, Cisayong Tasikmalaya.

Hanya saja, banyak dari Koperasi yang ada di pesantren - pesantren tersebut tidak memiliki manajemen yang kurang baik. Salah satu sisi manajemen yang menarik untuk di cermati adalah dari segi pengaruh penetapan nominal *ujrah*.

Berdasarkan pengamatan dan penjelasan yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa pemberian *ujrah* memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai sehingga penelitian tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan memberikan judul : **“Pengaruh Penetapan Nominal *Ujrah* Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Cisayong.”**

II. KERANGKA TEORI

a. *Ujrah*

Secara bahasa *ujrah* berarti upah atau gaji.⁸ Sangatlah penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi Koperasi atau perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya dan untuk mengupayakan meningkatkan kinerja pegawai. *Ujrah* pegawai merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka serta

⁶ Lihat, Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 291.

⁷ *Ibid*, hlm. 1.

⁸ Ahmad Warson Munawir, *Kamus Al-Munawir*, (Yogyakarta: PP Al-Munawir: 1994), hlm. 10.

mempunyai tiga komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi/bonus. Terdapat pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi. Pegawai diberikan ganjaran nonfinansial seperti pelatihan, penetapan wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengertian yang sudah dijelaskan diatas bahwa penetapan *ujrah* adalah suatu bentuk pengikat suatu Koperasi atau perusahaan terhadap pegawainya. *Ujrah* yaitu mempunyai fungsi yang cukup berperan penting dalam melancarkan jalannya suatu usaha.

b. Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (tentang peralalatan).⁹

Kinerja sangatlah berpengaruh atau berperan penting dalam dunia pekerjaan, karena apabila karyawannya baik dalam segi apapun pekerjaannya maka akan menghasilkan perusahaan yang baik.

Efek yang diharapkan dari penetapan *ujrah* adalah kinerja. Menurut Robbins bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan menurut Benardin dan Russel kinerja merupakan pencatatan keluaran (*outcome*) yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu.

III. METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yakni pengamatan langsung ke objek yang di teliti guna mendapatkan data yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif di mana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya.¹⁰

Dalam penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan gambar atau tampilan lain.¹¹

b. Metode Penentuan Subjek

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang berdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹² Dalam penelitian ini, yang menjadi target populasi adalah seluruh pegawai di Koperasi Fathiyah (Pondok Pesantren Al-Idrisiyah Cisayong).

2) Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹³ Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *on-probability sampling*. Metode ini adalah responden yang memenuhi kriteria tertentu memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini yang dipilih adalah teknik purposive, yaitu pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang ada pada responden

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) , (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), Cet ke-4, hlm. 700.

¹⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.17.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 108.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 80.

¹³ *Ibid*, hlm. 81.

Menurut Arikunto, Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 55% atau lebih. Jadi sample yang digunakan untuk mewakili populasi yaitu 64 orang responden.

c. Metode Pengumpulan Data

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner
- 4) Dokumentasi
- 5) Studi Kepustakaan

d. Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas angket yang digunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi Tiap Instrumen
- n = Jumlah Sampel
- x = Skor Setiap Item Pernyataan
- y = Skor Total
- $\sum x$ = Jumlah Skor Item
- $\sum y$ = Jumlah Skor Total (Seluruh Item)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Durianto, reliabilitas menunjuk pada sesuatu instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi sebenarnya.

Instrumen yang *reliabel* akan menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataannya. Untuk mengetahui *reliabel* atau tidaknya jawaban responden, maka dianalisis dengan menggunakan rumus teknik *croanbach alpha* > 0,60. Rumus *croanbach alhpa* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
- k = Jumlah Kuesioner
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir
- σ_b^2 = Varian Total

3) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain yaitu dengan metode *Kolmogrov-Smirnov Z* untuk menguji normalitas data

masing-masing variable dan metode *Normal Probability Plots*. Pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorof-Smirnov Z dengan metode pengambilan keputusan jika Signifikansi (Asymp.sig) $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) $< 0,05$ maka data berdistribusi normal.¹⁴

4) Uji Hipotesis

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui *Ujrah* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk mempermudah dan menghemat waktu, maka dalam penelitian ini di bantu dengan program SPSS dalam proses perhitungannya.

5) Uji Pengaruh Simultan F

Untuk melakukan regresi sederhana dengan uji signifikansi, yaitu dengan alat uji T-test. T-test untuk menguji pengaruh secara parsial.

$H_0 : P = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y).

$H_A : P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y). Menurut kriteria P value :

a) Jika $P > 5\%$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) atau H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Jika $P < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) atau H_A diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.¹⁵

6) Uji Parsial (uji t)

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.¹⁶ Langkah-langkah :

H_0 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara nominal *ujrah* terhadap kinerja pegawai.

H_1 : Tidak terdapat pengaruh yang positif nominal *ujrah* terhadap kinerja pegawai.

1. Menentukan hipotesis nihil dan alternative

2. Menentukan *level of significan*

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t\text{-tabel} < t\text{-hitung} < - t\text{-tabel}$

H_0 diterima $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < - t\text{-tabel}$

4. Perhitungan nilai t. Dimana :

B = koefisien regresi dari variabel minat mahasiswa

Sb1 = standar error koefisien regresi

Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel diketahui pengaruh nominal *ujrah* terhadap kinerja pegawai.

7) Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bahwa r^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan nilai variabilitas nilai data asli. R^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan model. Dalam regresi r^2 ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik regresi

¹⁴ Duwi Priyatno, Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 30.

¹⁵ Suharmisi Arikunto, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 299.

¹⁶ Algifari, *Analisis Regresi : Kasus dan Solusi* (Yogyakarta : BPFU UGM, 2000), hlm. 39.

mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika r^2 sama dengan 1. Maka angka tersebut menunjukkan garis cocok dengan data sempurna.

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiatif (hubungan) linier antara dua variabel.¹⁷ Pada penelitian ini, analisis koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara nominal *ujrah* dengan kinerja pegawai. Jika nilai $R = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali. Namun bila $R = +1$ atau mendekati, maka hubungan variabel X dan Y sangat kuat dan dapat dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi bersifat positif. Apabila $R = -1$ atau mendekati, maka hubungan variabel X dan Y sangat kuat dan dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif.¹⁸

Adapun Kriteria Koefisien Korelasi menurut Suwarno adalah sebagai berikut :

- 0 = tidak ada korelasi antara dua variabel
- $>0 - 0,25$ = korelasi sangat lemah
- $>0,25 - 0,5$ = korelasi cukup
- $>0,5 - 0,75$ = korelasi kuat
- $>0,75 - 0,99$ = korelasi sangat kuat

Sedangkan analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat. Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel terikat secara simultan semakin lemah.¹⁹

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel
Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	PERTANYAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
Ujrah (X)	X1	0,682	$>0,2075$	Valid
	X2	0,635		Valid
	X3	0,758		Valid
	X4	0,743		Valid
	X5	0,662		Valid
	X6	0,614		Valid
	X7	0,660		Valid
	X8	0,552		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,499	$>0,2075$	Valid
	Y2	0,615		Valid

¹⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Universitas, 2011), hlm. 96.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 231.

¹⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 97.

	Y3	0,742		Valid
	Y4	0,723		Valid
	Y5	0,653		Valid
	Y6	0,590		Valid
	Y7	0,625		Valid
	Y8	0,526		Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,2075) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.3

Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai R Tabel (n=64) ($\alpha=5\%$)	Keterangan
<i>Ujrah</i> (X)	0,799	0,2075	Reliabel
Kinerja (Y)	0,748	0,2075	Reliabel

Keterangan tabel : tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari r tabel (0,2075) dengan demikian kedua variabel dapat dikatakan reliabel

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Ujrah* yang di lakukan Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Cisayong tahun 2013 sebesar Rp. 280,527,925 dengan kenaikan sebesar 5% yaitu Rp. 12,619,925. Di tahun 2014 sebesar Rp. 596,279,124 dengan kenaikan sebesar 113% yaitu Rp. 315,751,199. Di tahun 2015 mengalami penurunan yang derastis yaitu Rp. 61,930,666 dengan penurunan sebesar 4% yaitu Rp. 2,315,152. Di tahun 2016 sebesar Rp. 774,225,614 dengan kenaikan sebesar 25% yaitu sebesar Rp 154,794,948. Bahwa 58,4% sudah UMR (Upah Minimum Regional) dan sisanya 41,6 belum UMR (Upah Minimum Regional). Jadi total *ujrah* yang di keluarkan Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah sebesar Rp. 182.000.000 perbulan.
2. Kualitas kinerja pegawai adalah cukup baik hal tersebut dapat dilihat dari beberapa prestasi yang di raih oleh Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Cisayong dan memperhatikan kualitas ibadah yang ada di Koperasi Pondok Pesantren Fathiyah Cisayong, seperti sholat berjamaah. Bahwa para kinerja bekerja dengan ikhlas dan tidak memperhitungkan besar dan kecilnya suatu *ujrah*, bekerja yang dapat dinilai sebagai ibadah di hadapan Allah SWT, yaitu niat bekerja karena Allah SWT.

3. *Ujrah* tentunya mempengaruhi kualitas kinerja dari para pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ 11,621 dan t_{tabel} sebesar 1.66901. Dari uji F di peroleh tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka , *ujrah* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2) $R^2 = 0,685$ yang artinya bahwa *ujrah* (X) berpengaruh sebesar 68,5% terhadap pilihan kinerja (Y). Sedangkan sisanya 31.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, dkk. 2009. *Ensiklopedi Fiqih Muamalah Dalam Pandangan 4 Mazhab*, Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif.
- al-Zuhaily, Wahbah. 1989. *Al-Fiqhu al Islami wa'adillatuhu*, Damaskus: Dar al-Fikr, Juz IV.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Basyir , Ahmad Azhar. 1978. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Yogyakarta: BPFE.
- Bungin Burhan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulmanan. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*, Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indri. 2015. *Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kotler, Amstrong. 2002. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Indeks, cet. ke-9 jilid 2.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munawir Ahmad Warson. 1994. *Kamus Al-Munawir*, Yogyakarta: PP. Al-Munawir.
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ruky Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Subekhi Akhmad, Mohammad Juhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sudarso, Edilius. 2004. *Manajemen Koperasi Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suhendi Hendi. 2016. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sule Erni Trisnawati, Muhammad Hasanudin. 2016. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sumarsono Sonny. 2003 *Manajemen Koperasi Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.
- Suwanto, Juni Donni Priansa. 2014. *SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Yuniarsih Tjutju, Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sumber Internet :

<http://www.al-idrisiyah.com>

<https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/05/tabel-r.pdf>