FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN BEKERJA PADA KARYAWAN RUMAH MAKAN UDA SAYANG DI MEDAN

SKRIPSI

Oleh:

KHOIRIAH NASUTION
NIM. 51151054

Program Studi

EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN BEKERJA PADA KARYAWAN RUMAH MAKAN UDA SAYANG DI MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dalam Ilmu Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Disusun Oleh:

KHOIRIAH NASUTION
NIM. 51151054

Program Studi

EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama	: Khoiriah Nasution
NIM	: 51151054
Tempat, Tanggal Lahir	: Tembung, 25 Maret 1997
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Jalan Besar Tembung Gg. Persatuan No. 35 Tembung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN BEKERJA PADA KARYAWAN RUMAH MAKAN UDA SAYANG DI MEDAN"** benar karya asli saya, kecual ikutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 31 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan

Khoiriah Nasution

NIM. 51151054

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN BEKERJA PADA KARYAWAN RUMAH MAKAN UDA SAYANG DI MEDAN

Oleh:

Khoiriah Nasution
NIM. 51151055

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Ilmu Ekonomi Islam
Medan, 31 Oktober 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Sri Sudiarti, MA	**Mawaddah Irham, M.E.I**
NIP. 1959 112 19903 2 002	**NIP.1100000092**

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr.Marliyah,M.A
NIP. 197601262003122003

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **"Faktor- faktor yang Mempengaruhi Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Uda Sayang di Medan"** an. Khoiriah Nasution, NIM 51151054 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 13 November 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan,13 November 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,	Sekretaris,
Dr. Marliyah, M.Ag	**Imsar, M.Si**
NIP. 19760126 200312 2003	**NIP. 1987 0303 201503 1 004**

Dosen Penguji

1. **Rahmi Syahriza, S. Th.I., MA**
   NIP. 19850103 201101 2 011
2. **Mawaddah Irham, M.E.I**
   NIB. 1100000092
3. **Dr. Sri Sudiarti, MA**
   NIP. 19591112 199003 2 002
4. **Aliyuddin Abdul Rasyid, Lc, MA**
   NIP. 19650628 200302 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 1976 0507 200604 1002

ABSTRAK

Skripsi judul "**Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Bekerja Pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan (Jalan Gunung Krakatau No. 7 A-B, Kec. Medan Timur**)".atas nama Khoiriah Nasution, Nim 51151054, Dibawah bimbingan, pembimbing I Ibu **Dr. Sri Sudiarti, M.A**, dan pembimbing II Ibu **Mawaddah Irham, M.E.I**

Keputusan bekerja merupakan salah satu bentuk alternatif perbuatan berpikir dari tindakan hasil pilihan dalam memutuskan untuk bekerja, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Bekerja Pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan (Jalan Gunung Krakatau No. 7 A-B, Kec.Medan Timur). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui menyebar kuesioner kepada karyawan rumah Makan Uda Sayang Di Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling Jenuh* yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian dijadikan sampel penelitian. Data diproses melalui bantuan *Statical Package For Social Science* (SPSS) *versi 23.0* . Kesimpulan penelitian menunjukan Faktor- faktor yang Mempengaruhi Keputusan Bekerja Pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana variabel Usia memiliki t_{hitung}= 2.856, variabel Pengalaman memiliki t_{hitung}= 3.609 variabel Upah memiliki t_{hitung}= 2090, t_{tabel} (α = 0,05; df 40) adalah sebesar 1,688. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yatu 3.457> 1,685 atau nilai signifikan yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,01 maka hipotesis diterima, yaitu Faktor-faktor yang pengaruh positif dan signifikan tehadap keputusanbekerja.

Kata kunci: Keputusan bekerja karyawan, Usia, Pengalaman, Upah

Abstract

The decision to work is one of the alternative forms of thinking of the actions resulting from the choice in deciding to work. This study aims to determine the Factors Affecting the Decision of Working for Employees of Uda Sayang Restaurant in Medan (Jalan Gunung Krakatau No. 7 AB, Kec.Medan East).

Research using a quantitative approach using primary data through distributing questionnaires to employees of Rumah Makan Uda Sayang in Medan. The population in this study were 40 respondents with a sampling technique using Saturated Sampling that is by using the entire study population as a research sample. Data is processed through the help of Static Package For Social Science (SPSS) version 23.0. The conclusion of the study shows the factors that influence the decision to work at Uda Sayang Restaurant Employees, this can be seen from the results of the t test where the Age variable has tcount = 2.856, the Experience variable has tcount = 3.609 Wage variable has tcount = 2090, ttable (α = 0.05; df 40) is 1.688. Because tcount> t table y 3.457> 1.685 or significant value that is 0.00 smaller than 0.01 then the hypothesis is accepted, the factors that have a positive and significant influence on work decisions.

Keywords: Employee work decisions, Age, Experience, Wages

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis telah mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Bekerja Pada Karyawan RumahMakanUdaSayang Di Medan"**.

Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi serta doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Teristimewa untuk kedua orang tuasaya yang sangat saya kagumi dan cintai yaitu Ayahanda armaein nasution dan Ibunda sawiah lubis yang tidak pernah lelah memberikan kasih sayang, doa, nasihat serta semangat yang tulus hingga saat ini. Semoga Allah senanantiasa melimpahkan rizki-Nya dan mempermudah segala urusan Ayah dan Bunda pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. **Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Andri Soemitra, MA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu **Dr. Sri Sudiarti, MA** dan Ibu **Mawaddah Irham, M.E.I** selaku pembimbing penulis.
4. Bapak/ibu **Dosen Pengajar beserta Pegawai** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan banyak bekal dan bantuan kepada penulis selama perkuliahan hingga selesai.
5. Kepada rekan-rekan seluruh keluarga karyawan **Rumah Makan Uda Sayang di Medan** yang telah bersedia membantu dan memberikan waktunya kepada penulis untuk dapat melaksanakan penelitian.
6. Ayahanda **Armein Nasution** dan Ibunda **Sawiah Lubis**, beserta Keluarga besar Nasution yang selama ini tak pernah luput dalam memberi motivasi

7. kepada penulis, dukungan serta doa dalam hidup saya, baik selama perkuliahan maupun sampai dengan penulisan skripsi.
8. Teman-teman penulis **Alby Anzalia Siregar, Misnaini, Nurbaiti, Sri Desmiarti, Ratna Sari Srg, Rini Yuliana, Andri Saputra Sk, Sally Albahiji, Anggi Mangkubumi, Kurnia Desi Iryana, Tisa Mori Cimba, Shaihani Hudayana, Wira Tama**, **Rizky Nova Subaria Marpaung, Muhammad Rais,** dan **KKN 82 Sirapit** yang senantiasa bersama dalam berjuang dan memberikan ilmu serta saling memberikan do'a, dan dukungan kepada penulis atas dukungan dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkenan dalam memberikan waktu dan tenaganya kepada penulisan.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terimakasih, semoga Allah SWT membalas atas semua kebaikan dari Bapak/Ibu dan semua sahabat serta teman yang telah membantu dan mendukung penulis dan semoga yang diberikan menjadi amal shalih. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna demi kesempurnaan penelitian ini dan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada orang banyak.

Medan, 05 November 2019

Penulis,

Khoiriah Nasution
NIM. 51151054

DAFTAR ISI

Hal

PERNYATAAN ..... **i**

PERSETUJUAN ..... **ii**

PENGESAHAN ..... **iii**

ABSTRAK ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan Penelitian 8

F. Manfaat Penelitian 9

BAB II KAJIAN TEORITIS **10**

A. Keputusan Bekerja 10

B. Karyawan 21

1.Usia 22

2. Pengalaman 24

3. Upah 29

C. Upah Pada Pandangan Islam 33

D. Penelitian Terdahulu 38

E. Kerangka Teoritis 41

F. Hipotesis 41

BAB III METODE PENELITIAN 43

A. Pendekatan Penelitian 43

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 43

C. Populasi dan Sampel Penelitian 43

D. Data Penelitian 44

E. Teknik Pengumpulan Data 45

F. Defenisi Operasional 46

G. Teknik Analisa Data 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53

A. Hasil Penelitian 53

1.Gambaran Umum Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.. 53

2.Deskripsi Data Penelitian 54

3. Uji Persyaratan Analisis 67

4.Uji Asumsi Klasik 74

5.Analisis Regresi Linier Berganda 78

6. Uji Hipotesis 80

B. Pembahasan Hasil Penelitian 85

BAB V PENUTUP..... 89

A. Kesimpulan 89

B. Saran 89

DAFTAR PUSTAKA..... 91

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 93

DAFTAR TABEL

Tabel **Hal**

3.2 Pengukuran Skala Likert 46

3.3 Defenisi Operasional 47

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang kerja 57

4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja 57

4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Usia (X1) 58

4.7 Skor KuesionerUntuk Variabel Pengalaman (X2) 61

4.8 Skor Kuesioner Untuk Variabel Upah (X3) 63

4.9 Skor Kuesioner Untuk Variabel KeputusanBekerja(Y) 65

4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Usia 69

4.11 Hasil UjiValiditas Variabel Penagalaman 70

4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Upah 70

4.13 Hasil Uji Validitas Variabel keputusan bekerja 71

4.14 Hasil Uji Relialibilitas 73

4.15 Hasil Uji Multikolinearitas 78

4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 79

4.17 Hasil Uji t 81

4.18 HasilUji f 83

4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 84

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Hal**

1.Skema Kerangka Teoritis..... 41

2.Grafik Histogram 75

3.Grafik P-Plot 76

4.Hasil Analisis Heterokedastisitas..... 77

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar **Hal**

1.Kuesioner Penelitian 98

2.Tabulasi Jawaban Kuesioner..... 104

3.Output Uji Validitas..... 112

4.Tabel Distribusi Nilai t-tabel 115

5.Tabel Distribusi Nilai r-tabel 117

6.Tabel Distribusi Nilai f-tabel 118

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor jasa mengambil peran penting dalam perekonomian Indonesia, terlebih dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat.Saat ini, usaha dalam bidang jasa mengalami perkembangan yang sangat baik, salah satunya usaha yang bergerak dibidang jasa kuliner atau rumah makan.[1]

Rumah makan di Indonesia disebut juga sebagai restoran. Restoran merupakan kata resapan yang berasal dari bahasa Perancis yang dia daptasi oleh bahasa inggris; "restaurant" yang berasal dari kata "restaurer" yang berarti "memulihkan". Keberadaan Rumah Makan mulai dikenal sejak abad ke-9 di daerah Timur Tengah sebelum muncul di Cina. Dalam dunia Islam di abad pertengahan, terdapat " rumah makan dimana seorang dapat membeli seluruh jenis makanan yang disediakan". Rumah makan seperti ini disebutkan oleh Al-Muqaddasih.seorang ahli geografi kelahiran tahun 945 masehi yang tinggal di timur tengah pada akhir abad ke 10.

Apabila kita mencermati pertumbuhan bisnis rumah makan baik di kota-kota besar di Indonesia, sungguh sangat signifikan kenaikan jumlahnya, begitu banyak orang membuka investasi rumah makan.Berbagai variasi menu dan jenis etnik yang ditawarkan, aneka ragam interior design yang ditampilkan, hal ini yang sangat membanggakan perkembangan bisnis ini. Untuk tetap menjaga kualitas masakan para pengelola rumah makan Padang juga mempertahankan keaslian rasa masakan Minang dengan menggunakan juru masak yang berasal dari Sumatera Barat.

[1]Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran Edisi 12 Jilid I*, (Jakarta: Indeks-Prentice Hall, 2007), h, 110.

Rumah makan adalah yang menyajikan hidangan kepada masyarakat dan menyediakan tempat untuk menikmati hidangan itu serta menetapkan tarif tertentu untuk makanan danpelayanannya. Rumah makan biasanya memiliki spesialis dalam jenis makanan yang dihidangkannya, misalnya rumah makan chinese food, rumah makan Padang, rumah makan cepat saji (*fast food restaurant*) dan sebagainya, atau setidaknya mereka meminta bantuan orang dari Sumatera Barat untuk menjaga kualitas dan cita rasa masakan. [2]

Suatu rumah makan minang yang menyadari bahwa karyawan sebagai pusat dari suatu organisasi, harus tanggap terhadap kecocokan maupun ketidakcocokan karyawan terhadapbekerja rumah makan minang yang dianut organisasi dimana hal ini diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap perkembangan organisasinya, kecocokan maupun ketidakcocokan ini akan sangat berpengaruh terhadap isi variabel faktor yang mempengaruhi keputusanbekerja pada karyawan. Pengambilan keputusan adalah proses memilih atau menentukan berbagai kemungkinan diantara situasi-situasi yang tidak pasti. Pembuatan keputusan terjadi di dalam situasi- situasi yang meminta seseorang harus prediksi kedapan, memilih salah satu diantara dua pilihan atau lebih, membuat estimasi (prakiraan) yang akan terjadi[3].Hubungan kerja kemanusian di sini diartikan sebagai keseimbangan antara disiplin dan kepatuhan institusional dengan perlakuan manusiawi oleh pimpinan terhadap bawahnya. Kegiatan–kegiatan yang dilakukan dalam organisasi itu dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasinya yang dimana diinginkan semua kegiaan itu dapat berjalan lancar dan tujuan dapat dicapai dengan mudah efisien.

---

[2]Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.121.

[3]*Ibid.*,h.125.

George R Terry menjelaskan dasar dari pengambilan keputusan yang berlaku yaitu intiuisi atau perasaan, pengalaman, pendapatan, wewenang, rasional, pendapatan atau upah gaji, fakta[4]. Lebih lanjut menurut Nasir mengatakan faktor yang mempengaruhi individu dalam menentukan jenis pekerjaanya meliputi: pendidikan, usia, tingkat melek huruf dan angka, serta pengalaman kerja dan pendapatan karyawan.Menurut Majdalwai dan Nawash mengatakan dalam menambahkan faktor yang berpengaruh terhadap keputusan individu untuk bekerja di bidang apapun adalah usia, tingkat pendidikan, pendapatan.[5]

Individu berusia muda dan terlebih berjenis kelamin laki-laki akan lebih memilih untuk bekerja pada jasa. Selain itu individu yang memiliki tingkat pendidikan rendah sangat terbatas untuk mengakses pekerjaan pada kegiatan, sehingga akan cenderung mendorong individu untuk bekerja pada kegiatan yang sangat terbatas. Sebagai individu yang rasional, tingkat pendapatan sangat mempengaruhi keputusan individu dalam memilih jenis pekerjaan. Produktivitas karyawan bisa disebabkan oleh banyak faktor diantaranya, faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan bekerja meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel umur berada dalam kategori produktif, pengalaman kerja berada dalam kategori tinggi dan upah berada dalam kategori tinggi.[6] Maka dalam hal umur adalah lamanya hidup seseorang dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan.Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

---

[4] George Terry. *Prinsip-prinsip Manajemen*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 105.

[5] *Ibid.*,h.7.

[6]Cafferty dan Mankiw. *Teori Bekerja Karyawan Efisiensi*.(Jakarta: Grafindo, 1990), h. 67.

Menurut Simanjuntak menyatakan bahwa apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat bekerja dari karyawan tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat bekerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi[7]. Selanjutnya faktor pengalaman tidak kalah penting dalam meningkatkan keputusan bekerja. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kerjanya. Namun dalam penelitian ini, penelian memfokuskan pada variabel Usia, pengalaman dan upah sebagai variabel yang mempengaruhi keputusan bekerja pada karyawan. Hal ini agar tidak terjadi dalam rendahnya cara bekerja karyawan pada Rumah Makan Uda sayang salah satunya disebabkan karena faktor upah yang diterima karyawan. disebutkan teori upah efisiensi yang menjelaskan bahwa pekerja tergantung pada tingkat upah yang mereka terima, tenaga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga kerja dapat ditingkatkan.[8]

Rumah makan minang Uda Sayang Medan adalah rumah makan khas padang yang menyediakan menu makan siang dan malam yang hangat dan halal. Memasak makanan yang modern akan tetapi harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kecakapan serta loyalitas dalam bekerja.

---

[7]Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: LP–FE,UI, 1985), h.45.

[8]*Ibid*., h.46.

Dari berbagai teori yang dijelaskan diatas ini bertentangan dengan yang terjadi di rumah makan uda sayang.Ada beberapa faktor yang menjadi permasalahan dirumah makan uda sayang seperti karyawan tidak memiliki kejujuran dikarenakan mengambil bahan mentah dari dapur tanpa sepengetahuan atasan.Bukan hanya itu, kedisplinan para karyawan juga sangat mengecewakan karena adanya keterlambatan dari jam yang telah ditentukan. Dilihat dari segi etika juga menjadi permasalahan dirumah makan uda sayang karena adanya pertengkaran dan tidak sepemahaman pendapat, kurangnya kerja sama, seringnya tidak hadir pada waktu-waktu yang dibutuhkan, sering membuat kesalahan dalan melakukan pekerjaan.

Berbagai permasalahan sering muncul, ini disebabkan penerimaan karyawan tidak dinilai dari sisi pendidikan, etika dan moral para karyawan yang ingin berkerja di rumah makan uda sayang sehingga ini menunjukkan tingkat produktivitas yang rendah di rumah makan uda sayang.Hal ini menyebabkan sering terjadinya pemecatan dan kekosongan karyawan di dalam rumah makan uda sayang.Hal yang menjadi keputusan bekerja karyawan pada atasan adalah agar tidak terjadinya kesalahan-kesalahan seperti diatas diberlakukanlah hukuman berupa teguran, skrosing, dan pemecatan agar membentuk karyawan produktif, disiplin serta memiliki moral dan etika.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan, sedangkan bonus diberikan jika karyawan disiplin dalam bekerja terutama disiplin dalam bidang absensi atau kehadiran. Sedangkan di rumah makan uda sayang ini upah karyawan masih rendah di bawah UMR sekitaran Rp.2 juta dan tidak memperhatikan lama bekerjanya karyawan yang sudah di atas 9 tahun.

Hal yang kerap terjadi dalam rumah makan uda sayang adalah perbedaan pemberian upah pesangon terhadap para karyawan yang berhenti bekerja.Maksud dari perbedaan ini adalah karyawan yang memilih berhenti bekerja tanpa adanya perintah dari atasan tidak mendapatkan pesangon dan yang berhenti karena perintah atasan malah mendapatkan pesangon .Dalam hal ini terjadi ketidak adilan terhadap tiap karyawan yang bekerja di rumah makan uda sayang.

Tabel 1.1

Data karyawan yang masuk dan keluar dari Rumah Makan Minang Uda Sayang

Tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar
2016	1	3
2017	3	3
2018	5	19
2019	6	8

(Sumber: Rumah Makan Uda Sayang Kota Medan)

Tabel 1.1 merupakan informasi yang didapatkan dengan wawancara kepada beberapa karyawan. Bahwa dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa 2016-2017 karyawan yang berhenti bekerja masih sedikit kemudian meningkat ditahun 2018 hingga mencapai 19 orang tetapi menurun kembali ditahun 2019. Pada tabel 1.1 juga terdapat penambahan karyawan yang masuk hanya sedikit tiap tahunnya. Di tahun 2016 hanya 1 karyawan, di tahun berikutnya 2017 penambahan 3 karyawan, sedangkan tahun 2018 5 orang dan begitu juga tahun 2019 hanya penambahan 6 karyawan baru.

Karyawan ini berhenti bekerja dengan berbagai alasan.Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa di rumah makan uda sayang selalu ada karyawan yang memilih berhenti bekerja karena adanya pemberhentian atau memilih berhenti sendiri dari rumah makan uda sayang. Sampai saat ini rumah makan minang uda sayang telah berkembang sehingga memiliki 5 cabang yaitu di Petisah, Jalan Irian Barat, Pusat Pasar, Jalan Asia Mega Mas dan salah satunya yang saya teliti di Jalan. Gunung Krakatau No. 7 A-B dengan jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 50 karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menulis dengan judul "**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan**"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Kurangnya produktif pada usia pekerja dan penempatan karyawan tidak sesuai pada Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
2. Kurangnya pengalaman karyawan dalam bekerja pada Rumah Makan Uda Sayang.
3. Kurang sesuainya upah dalam bekerja Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
4. Rendahnya etika karyawan yang bekerja di Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
5. Kurang disipilin pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini dibatasi agar dapat membahas lebih tuntas dan mencapai sasaran. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya Produktif pada Usia pekerja dan penempatan karyawan tidak sesuai pada Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
2. Kurangnya Pengalaman karyawan dalam bekerja pada Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
3. Kurang sesuainya Upah dalam bekerja Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Usia berpengaruh terhadap Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
2. Apakah Pengalaman berpengaruh terhadap Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
3. Apakah Upah berpengaruh terhadap Keputusan Bekerja Pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
4. Apakah Usia, Pengalaman dan Upah secara simultan berpengaruh terhadap Keputusan Bekerja Pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh faktor usia terhadap Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
b. Untuk mengetahui pengaruh faktor pengalaman terhadap Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
c. Untuk mengetahui pengaruh faktor upah terhadap Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

d. Untuk mengetahui pengaruh faktor Usia, Pengalaman, dan Upah secara simultan terhadap Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan Rumah makan Uda Sayang di Medan

Untuk tambahan dan informasi yang bermanfaat bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Keputusan Bekerja pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

c. Bagi UIN Sumatera Utara

Sebagai menambah refrensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II
KAJIAN TEORITIS

A. Keputusan Bekerja

1. Pengertian Keputusan

Proses keputusan sebagai proses penting yang mempengaruhi perilaku konsumen sangat penting dipahami. Menurut Desmita bahwa pengambilan keputusan (*decision making*) merupakan salah satu bentuk perbuatan berfikir dan hasil dari perbuatan itu disebut keputusan.[9] Menurut Munandir pengambilan keputusan adalah keputusan yang didasarkan pada sejumlah pertimbangan dan yang memperhatikan segala faktor, baik obyektif maupun subyektif. Sedangkan menurut Anzizhan pengambilan keputusan adalah proses menentukan pilihan dari beberapa alternatif untuk menetapkan suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan [10]. Definisi ini mengandung substansi pokok di dalamnya, yaitu adanya proses (langkah - langkah) ada beberapa alternatif yang akan dipilih, ada ketetapan hati memilih satu pilihan dan ada tujuan pengambilan keputusan (disengaja).[11]

Menurut T. Arobba pengambilan keputusan merupakan bagian penting dari aktifitas individual maupun bisnis. Pengambilan keputusan merupakan pilihan – pilihan dari dua atau lebih alternative.[12] Pengambilan keputusan selain mengarahkan terhadap pencapaian tujuan, juga setiap pengambilan keputusan melibatkan sejumlah resiko, jika keputusan berkisar pada

---

[9]Desmita. Psikologi perkembangan karir. (Bandung; Rosdakary, 2008). h.2.

[2]Munandar. Psikolog Industri dan Organisasi. (Tanggerang: Universitas Indosnesia press, 2004). h.124.

[3]Syafaruddin Anzizhan.. Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan, (Jakarta: Grasindo, 2004). h.35.

[4] T. arobba. ‘’Decision making by Chinese’’. Journal of social psikolog. Vol.3, N0.38, 2010, US,h.116.

pengambilan tujuh langkah pemecahan apabila seseorang menghadapi situasi problematik, yaitu :

a) Mengidentifikasi masalah dan membuat defenisinya.
b) Mengumpulkan dan mengelola data sehingga tersedia informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercaya serta tersimpan dengan baik, sehingga mudah untuk ditelusuri kembali apabila diperlukan.
c) Mengidentifikasikan berbagai alternatif yang mungkin ditempuh.
d) Menganalisa dan mengkaji setiap alternatif yang telah diidentifikasi untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya.
e) Menjatuhkan pilihan pada satu alternatif yang tampaknya terbaik dalam arti mendatangkan manfaat paling besar, sesuai dengan asas maksimisasi, atau mengakibatkan kerugian yang paling kecil sesuai dengan asas minimisasi.
f) Melakukan keputusan yang diambil
g) Memulai apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan dan rencana atau tidak.

Kondisi yang diambil seseorang dalam mengambil keputusan antara lain sebagai berikut :

a) Kondisi kepastian sepenuhnya, kondisi ini hampir tidak pernah ditemui. Kondisi ini, seseorang mengetahui dengan pasti hasil dari keputusan yang diambilnya, karena ia memiliki semua informasi dan fakta. Contohnya adalah pemilihan kredit di bank, kita dapat mengetahui dengan pasti jumlah uang yang harus kita kembalikan ke bank karena kita tahu dengan pasti tingkat suku bunga di bank. Tetapi apakah tidak ada kemungkinan bahwa kondisi politik tiba – tiba terguncang sehingga dapat mempengaruhi suku bunganya.

b) Kondisi ketidakpastian sepenuhnya, kondisi ini adalah kebalikan dari kondisi sebelumnya. Pada kondisi ini seseorang sama sekali tidak tahu keputusan yang diambilnya. Hal ini terjadi mungkin karena tidak adanya data empiris yang berkaitan dengan keputusan yang diambilnya tersebut.

c) Kondisi resiko, kondisi resiko terletak diantara kedua kondisi diatas, kondisi resiko terjadi apabila seseorang hanya memiliki sedikit informasi mengenai hasil dari keputusan yang dilaksanakan.

d) Alat bantu dalam pengambilan keputusan dua perangkat yang popular digunakan dalam mengambil keputusan :

1. Teori probilitas

Teori ini dapat menunjukkan besarnya kemungkinan akan terjadinya sebuah kemungkinan, dengan bantuan dari perangkat itu diharapkan seseorang dapat memperkirakan alternatif – alternatif yang memiliki nilai paling mungkin untuk dipilih, rumus probilitas adalah : EV = I . P

Dimana :

EV : Expected Value (nilai yang diharapkan)

I : Pendapatan yang dihasilkan

P : Besarnya kemungkinan untuk memperoleh pendapatan

2. Pohon Keputusan

Pohon keputusan adalah sebuah bagan yang dapat menggambarkan dari tiap – tiap keputusan yang diambil oleh seseorang, setiap keputusan tersebut disusun sedemikian rupa sesuai dengan tingkatan tertentu dari keputusan tersebut, bias jadi keputusan yang diambil merupakan keputusan yang ditemukan dari urutan yang berupa keputusan umum dan dipecah – pecah menjadi keputusan yang bersifat khusus.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah hasil dari tindakan dalam mengambil suatu keputusan dari berbagai macam alternatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengambilan keputusan juga sebagai proses pemutusan daripada suatu pemikiran tentang suatu

masalah atau problem dengan menjatuhkan pilihan pada satu alternatif diantara sekian banyak alternatif berdasarkan pertimbangan - pertimbangan atau kriteria tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Teori Pengambilan Keputusan Behavioral (Krumboltz)

Dalam Munandir, teori Krumboltz berdasarkan teori pembelajaran sosial lebih memfokuskan pada proses pembelajaran yang mengarahkan pada keyakinan dalam minat dalam diri serta bagaimana hal ini mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir. Munculnya teori ini berdasarkan teori belajar sosial berkembang dari teori behaviorisme dan teori tentang penguatan. Munandir teori Krumboltz menganggap penting pribadi dan lingkungan sebagai faktor yang menentukan keputusan seseorang tentang karir.[13]

Menurut Munandir teori Krumboltz mengenali empat kategori faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir seseorang yaitu :

a. Faktor Genetik

Faktor ini dibawa sejak lahir berupa wujud, keadaan fisik, dan kemampuan dalam diri yang nantinya akan menimbulkan kecenderungan minat yang kuat. Keadaan ini bisa membatasi preferensi dan keterampilan seseorang untuk menyusun rencana pendidikan dan akhirnya untuk bekerja.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang berpengaruh pada pengambilan keputusan berupa kesempatan kerja, kesempatan pendidikan dan pelatihan, kebijaksanaan dan prosedur seleksi, imbalan, undang-undang dan peraturan perburuhan, peristiwa alam, sumber alam, kemajuan teknologi, perubahan dalam organisasi sosial, sumber keluarga, sistem pendidikan, lingkungan masyarakat, dan pengalaman belajar. Faktor-faktor ini umumnya di luar

[5] Munandir. *Program Bimbingan Karir di Perusahaan. (*Jakarta: Jalan Pintu Satu, 1996). h.15.

kendali individu, tetapi pengaruhnya bisa direncanakan atau tidak bisa direncanakan.

c. Faktor Belajar

Kegiatan yang paling banyak dilakukan manusia adalah belajar. Pengalaman belajar inilah mempengaruhi tingkah laku dan keputusan orang, antara lain tingkah laku pilihan pekerjaan.

d. Keterampilan Menghadapi Tugas (*task approach skills*)

Keterampilan ini dicapai sebagai buah interaksi atau pengalaman belajar, ciri genetik, kemampuan khusus (bakat), dan lingkungan.Dalam pengalamannya, individu menerapkan keterampilan ini untuk menghadapi dan menangani tugas - tugas baru.

3. Dasar - Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar - dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan bermacam -macam, tergantung dari permasalahan yang dihadapinya[14]. Menurut Terry dalam Syamsi disebutkan dasar -dasar dari pengambilan keputusan yang berlaku adalah sebagai berikut :

a. Intuisi

Pengambilan keputusan yang berdasarkan atas intuisi atau perasaan memiliki sifat subjektif, sehingga mudah terkena pengaruh.

b. Pengalaman

Pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman memiliki manfaat bagi pengetahuan praktis, karena pengalaman seseorang dapat memperkirakan keadaan sesuatu, dapat memperhitungkan untung ruginya terhadap keputusan yang akan dihasilkan

c. Usia

[14] . Sunarji harahap.*Kewirausahaan: Pendekatan integratif*. (Medan: yayasan wakaf al- Mu'aqin, 2012), h. 165.

Pengambilan Keputusan berdasarkan usia dapat menentukan keberhasil dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fidik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

d. Upah

Pengambil keputusan adalah besar kecil yang diberikan perusahaan kepada calon pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat tenaga kerja pada karyawan .

e. Wewenang

Pengambilan keputusan berdasarkan wewenang biasanya dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya atau orang yang lebih tinggi kedudukannya kepada orang yang lebih rendah kedudukannya.

4. Faktor - Faktor Pengambilan Keputusan

Keputusan yang telah dipilih merupakan keputusan yang terbaik dari beberapa alternatif yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasan dalam Zulaikhah terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, faktor - faktor yang mempengaruhi antara lain faktor masalah, faktor situasi dan faktor kondisi[15].

1) Faktor Masalah

Dalam mengambil suatu keputusan untuk menjadi agen asuransi syariah tentu ditemukan beberapa masalah yang menjadi penghalang untuk mengambil keputusan, yang merupakan penyimpangan dari apa yang diharapkan, direncanakan atau dikehendaki dan harus diselesaikan, tujuan yang dimaksud adalah keputusan untuk menjadi agen asuransi syariah.

2) Faktor situasi

[15] Azhari Akmal Tarigan, Dasar-dasar ekonomi islam, (Bandung: Ciptapustaka Media, 2006). h.123.

Merupakan keseluruhan faktor - faktor dalam keadaan, yang berkaitan satu sama lain dan yang secara bersama - sama mempengaruhi terhadap apa yang akan diperbuat. Dalam situasi keputusan, banyak faktor -faktor yang mempengaruhi individu untuk menjadi agen asuransi syariah.

3) Faktor Kondisi

Merupakan keadaan saat mengambil keputusan keseluruhan dari faktor - faktor yang secara bersama - sama menentukan daya gerak, daya berbuat dan kemampuan seseorang.

5. Langkah - langkah Pengambilan Keputusan

Komponen terpenting dalam mengambil suatu keputusan adalah menentukan langkah -langkah dan kegiatan pengumpulan informasi mengenai situasi keputusan yang akan dibuat[16]. Langkah - langkah pengambilan keputusan menurut Mondy dan Premeaux dalam Anzizhan terdiri dari lima langkah :

1. Mengidentifikasi masalah atau peluang, mempelajari masalah apa saja yang harus ditangkap oleh individu dalam meningkatkan perannya dimasa depan. Oleh karena itu, faktor yang menyebabkan munculnya masalah atau faktor - faktor yang menjadi peluang harus diidentifikasi sedemikian rupa melalui analisis rasional dan sistematis.
2. Membuat altenatif - alternatif, membuat sejumlah alternatif yang diperkirakan akan dapat menjadi jawaban dalam pemecahan masalah adalah sangat penting. Sebab berbagai alternatif yang dibuat akan dapat dipilih alternatif yang paling menguntungkan dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Demikian pula membuat berbagai alternatif peluang bagi keputusan yang menyangkut masa depan agar diketahui peluang yang lebih besar untuk memajukan anggota.

[16]Asminar, Pengaruh pemahaman, *Transparansi dan Peran Pemerintah Terhadap Motivasi dan Keputusan Membayar Zakat Pada Baznas Kota Binjai*, (Jurnal Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

3. Mengevaluasi alternatif, menilai keuntungan dan kerugian atau kekuatan dan kelemahan dari masing - masing alternatif didalam memecahkan masalah dan menjawab peluang yang akan menentukan pilihan. Jika harus dilihat faktor fisibilitas suatu alternatif maka hal inilah yang akan menetapkan pilihan mana yang akan diambil sebagai keputusan.
4. Memiliki dan mengimplementasikan alternatif, adapun tindakan memilih alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang diajukan dalam mendukung keberhasilan pemecahan masalah dan menjawab peluang yang ada merupakan langkah keempat. Pemilihan alternatif itu sekaligus menetapkannya untuk dilaksanakan sebagai keputusan yang diambil oleh organisasi.
5. Mengevaluasi alternatif, keputusan yang ditetapkan dan telah dilaksanakan harus di evaluasi apakah telah mencapai tujuan yang diinginkan atau belum. Sebab keputusan itu diyakini sebagai cara dalam memecahkan masalah atau mengisi peluang untuk menjawab kebutuhan. Jika belum, tindakan harus diperbaiki dan kembali melihat alternatif - alternatif yang diajukan yang diajukan atau menambah kembali alternatif yang ada di samping melengkapi informasi untuk keputusan yang diambil.
6. Pendapat lain menegaskan bahwa langkah - langkah pengambilan keputusan ada enam yaitu
    a. Mengidentifikasi suatu masalah
    b. Memperjelas menyusun prioritas sasaran – sasaran
    c. Menciptakan pilihan - pilihan
    d. Menilai pilihan – pilihan
    e. Memperbandingkan akibat - akibat yang diramalkan pada masing - masing pilihan dengan konsekuensi - konsekuensi dengan sasaran - sasaran.

Pada dasarnya setiap individu dalam hidup selalu dihadapkan dalam membuat suatu keputusan dari berbagai alternatif yang ada, langkah - langkah yang disimpulkan diatas adalah proses bagaimana pilihan itu diperoleh. Hal ini tentu saja dilalui pula oleh mahasiswa Jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang ingin menjadi Agen Asuransi Syariah. Setiap mahasiswa memiliki alasan - alasan yang berbeda satu sama lainnya dalam mempertimbangkan alternatif - alternatif yang mereka hadapi, serta memiliki perilaku yang berbeda setelah keputusan tersebut diambil.

6. Indikator Pengambilan Keputusan

Pengukuran keputusan bekerja meliputi mengindentikasi keputusan, mengumpulkan informasi, Mengidentifikasi alternatif, Menimbang bukti, Memilih diantara alternatif pilihan, bertindak, meninjau kembali.[17]

a. Mengidentifikasi keputusan

   Keputusan yang tepat adalah mengenali permasalahan serta memutuskan untuk mengatasi hal itu, dan juga menentukan alasan tentang mengapa keputusan ini akan membuat perubahan bagi karyawan.

b. Mengumpulkan informasi

   Mengumpulkan informasi sehingga dapat membuat keputusan berdasarkan data dan fakta. Membutuhkan penilaian untuk menentukan informasi apa yang relevan dengan keputusan yang ada dan bagaimana cara mendapatkannya. Supaya efektif, sebelumnya definisikan apa yang perlu diketahui yag berpengaruh dengan keputusan, dan tentukan siapa saja yang perlu dilibatkan.

c. Memilih diantara alternatif pilihan

[17] Trisia Hussung, 7 *indikator proses pengambilan keputusan*, (surabaya :genagraris, 2017), h. 101

Ketika tiba waktunya untuk membuat suatu keputusan, pastikan bahwa adanya resiko yang menempel pada keputusan yang dipilih.Atau, alternatif lainya, dengan memilih kombinasi dari beberapa alternatif setelah sepenuhnya memahami informasi serta potensi resikonya.

d. Bertindak.

Keputusan diambil harus segera dibuat rencana implementasi.Hal ini melibatkan kegiatan mengidentifikasi sumberdaya yang diperlukan serta mendapatkan dukungan dari karyawan dan para pemangku kepentingan. Mengumpulkan orang lain yang setuju dengan keputusan yang diambil adalah komponen kunci untuk melaksanakan rencana kita secara efektif.

e. Meninjau kembali

Apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan, segeralah tinjau kembali dan telusuri secara runtut apa yang menyimpang atau tidak sesuai.

7. Tujuan Keputusan Bekerja

Pengunaan keputusan dalam bekerja pada umumnya memiliki beberapa tujuan:[18]

a. Mencari pendapatan, tujuan bekerja yang dapat dibilang paling besar adalah mencari pendapatan atau nafkah untuk menjalani kehidupan yang layak.

b. Mencari pengalaman, bagi beberapa orang, tujuan bagi mereka adalah mencari pengalaman. Mereka tak berfokus pada pendapatan sehingga tak segan untuk meminta pekerja tambahan atau bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru.

[18]Nugroho J. setiadi, aplikasi teori ekonomi dan pengambilan keputusan manajerial dalam dunia bisnis, (Depok: Prenadamedia Group, 2008) , h. 17

c. Memenuhi kebutuhan social, keryawan dengan tujuan bekerja seperti ini juga menganggap bahwa relasi kerja merupakan investasi jangka panjang yang besar kemungkinan berguna di masa depan.

Bekerja adalah ibadah, untuk karyawan yang memiliki keyakinan bekerja adalah ibadah,mereka menganggap bahwa apa yang dikerjakan dapat memberikan mereka pahala.

8. Pengambilan Keputusan Menurut Islam

Defenisi keputusan menurut Nugroho adalah proses pengintekrasian yang mengkombinasi pengetahuan untuk mengevaluasi dua atau lebih perilaku alternatif, dan memilih salah satu diantaranya.

Firman Allah SWT dalam QS. An – Nisa (4) : 105

اِنَّا اَنْزَلْنَا اِلَيْكَ الْكِتٰبَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا اَرٰىكَ اللّٰهُ وَلَا تَكُنْ لِّلْخَاۤىِٕنِيْنَ خَصِيْمًا (١٠٥)

Artinya: *Sungguh, Kami telah menurunkan Kitab (Al-Qur'an) kepadamu (Muhammad) membawa kebenaran, agar engkau mengadili antara manusia denganapa yang telah diajarkan Allah kepadamu, dan janganlah engkau menjadi penentang (orang yang tidak bersalah), karena (membela) orang yang berkhianat.*[19]

Dalam QS. An-Nisa Allah memerintahkan Rasulullah saw menjadikan hakim yang memutuskan perkara diantara sesama manusia yang sedang bersengketa. Rasulullah saw adalah manusia yang diizinkan membuat keputusan hukum, dan manusia lainnya diperintahkan mentaatinya. Artinya, ada manusia yang mendapat izin membuat keputusan (hukum). Allahmengakui keputusan Rasulullah saw. Hal ini menunjukkan bahwa

[19] Depag RI, *Alqur'an dan Terjemahan.* (Jakarta: Pustaka Agung Harapan 2006) h.57.

anusia diberi wewenang memutuskan keputusan serta menentukan ketentuan untuk menyelesaikan persoalan di antara sesama. Dalam hal ini bahwa Rasulullah saw diperbolehkan berijtihad memutuskan suatu hukum dalam persoalan yang tidak dijelaskan hukumnya oleh Allah.

B. Karyawan

Menurt Umar Husein menyatakan Karyawan adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. [20]menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah.

Menurut A.S. Malaya Hasibuan menyatakan bahwa karyawan honorer sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. karyawan adalah orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah maupun kompensasi yang besarnya telah disepakati dan ditetapkan terlebih dahulu[21]. Status Karyawan sebagai berikut:

a. Karyawan tetap Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya.

---

[20] Husein Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positif dan Berbasis Pemecahan Masalah*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010). h. 102.

[21] S.P MAlayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). H. 23.

b. Karyawan honorer

Pengertian pekerja honorer adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut.

1. Usia

a. Pengertian Usia

Menurut Payaman J. Simanjuntak, mengatakan usia adalah usia ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu. Usia mempunyai hubungan terhadap responsibilitas seseorang akan penawaran bekerjanya. Semakin tinggi tingkat usia, semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah sehingga tingkat partisipasi kerja pada kelompok umur dewasa lebih besar dari pada kelompok umur yag lebih muda. Semakin meningkat usia seseorang semakin besar penawaran tenaga kerjanya.[22]

Sedangkan hubungan antara usia dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang berbalik walaupun memiliki kontribusi yang positif pula. Kualitas positif dari para karyawan yang berusia lanjut akan memilki kemungkinan yang sangat kecil untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannnya. Hubungan antara usia karyawan dalam usia produktif ialah karyawan profesional, semakin tua usia seseorang semakin besar tanggung jawabnya terhadap keluarga yang harus ditanggung Banyak penduduk usia muda, terutama yang belum kawin menjadi tanggungan orangtuanya, walaupun bukan sedang bersekolah. Sebaliknya, orang yang sudah kawin pada dasarnya harus bekerja bahkan untuk banyak orang harus bekerja lebih lama. Meskipun pada titik tertentu penawaran

[22]Payaman J. Simanjuntak*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia edisi kedua*. (Jakarta: LembagaPenebit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,2001). h. 117.

akan menurun seiring dengan usia yang bertambah tua[23]. Tujuan usia kerja sebagai karyawan adalah sebagai berikut:

a. Diberikan penghargaan kepada para karyawan yang telah mengabdi bekerja diperusahaan tersebut.
b. Agar dimasa usia karyawan tersebut tetap dapat menikmati hasil yang diperoleh setelah bekerja diperusahaannya.
c. Mendapatkan rasa aman dari segi batiniah karyawan. Meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-sehari.
d. Meningkatkan citra perusahaan dimata masyarakat dan pemerintah.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Usia

Menurut model Daniel Levinson pada faktor yang mempengaruhi usia cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerja, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, bekerja yang berusia tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya kerja yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.[24]

c. Indikator Usia

Indikator-indikator yang ada pada usia sebagai berikut:[25]

1) Kesesuaian faktor usia dengan posisi kerja karyawan.

   Posisi kerja adalah postur yang dibentuk secara alamiah oleh tubuh pekerja yang berintraksi dengan kebiasaan kerja maupun fasilitas yang digunakan dalam sebuah pekerjaan.

---

[23]Nugroho J. Setiadi, *Aplikasi Teori Ekonomi dan Pengambilan Keputusan Manajerial dalam Dunia Bisnis*, (Depok: Prenadamedia Group, 2008) , h. 22.

[24]T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Ed. 2 cetakan 14*, (Yogyakarta: BPFE UGM), h.34.

[25] Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Gramedia, 2010Jakarta) , h.42

2) Kesesuaian faktor usia dengan masa kerja karyawan.
Dihitung sejak adanya hubungan kerja antara kerjadan pengusaha sejak pekerja pertama mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan perjanjian.

2. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Menurut Kamus Bahasa Indonesia pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya).[26]Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. [27]

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman

[26]Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, edisi ke-3, hlm. 26.

[27] Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2008, hlm. 237.

seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik.Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.[28]

Kerap kali terjadi bahwa sebelum mengambil keputusan, pimpinan mengingat-ingat apakah kasus atau permasalahan semacam ini pernah terjadi.Pengingatan semacam itu biasanya dilacak melalui pengambilan keputusan. Kalau ternyata pernah ada, tinggal melihat apakah permasalahan yang sama atau mirip dengan sekarang situasi dan kondisinya kurang lebih masih sama. Kalau masih sama, kemudian tinggal menerapkan cara dulu itu untuk mengatasi masalah yang timbul [29]. Pengalaman itu pun dapat juga yang dialami oleh orang atau instansi lain. Dengan demikian bersusah-susah mencari alternatif-alternatif pemecahan masalah yang timbul.

Keputusan yang berdasarkan pengalaman sangant bermanfaat bagi pengetahuan praktis.Pengalaman dan kemampuan memperkirakanapa yang menjadi latar belakang masalah dan bagaimana arah

---

[28] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm.109.

[29]Ibnu Syami. *Pengambilan keputusan dan sistem informasi jilid kedua*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 24.

penyelesaiannya sangat membantu dalam memudahkan pemecahan masalah.Apabila jika pimpinan yang harus mengambil keputusan itu telah mempunyai banyak pengalaman dalam memecahkan masalah yang timbul dalam organisasai atau pada karyawan yang diberhentikan.

Karena pengalaman dan kemampuan utnuk memprakirakan juga seseorang dapat memprakirakan kira-kira kapan seseorang dapat bertahan dengan perusahaan tersebut. Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.Pengalaman bekerja banyak memberikan keahliandan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.[30] Tujuan pengalaman kerja, menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin danmenambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
b. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman

Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman adalah:

1. Latar belakang pribadi

[30]Sadono Sukirno. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Salemba Empat, 2008, h. 101.

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

   Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan

   Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan dan Keterampilan

Untuk analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik digunakan untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu[31]:

a. Lama waktu/masa kerja.

   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

   Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang

[31] Djauzak Ahmad, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h.83.

dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.

d. Jenis pekerjaan
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

d. Pengalaman Kerja Menurut Islam

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya: *"Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".* (Al-Qashash: 26).[32]

(Salah seorang dari kedua wanita itu berkata) yakni wanita yang disuruh menjemput Nabi Musa yaitu yang paling besar atau yang paling kecil ("Ya bapakku! Ambillah dia sebagai orang yang bekerja pada kita) sebagai pekerja kita, khusus untuk menggembalakan kambing milik kita, sebagai ganti kami (karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya") maksudnya, jadikanlah ia pekerja padanya, karena dia adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Lalu Nabi Syuaib bertanya kepada

[32] Dapertemen agama Republik Indonesia . *Al-Qur"an dan Terjemahnya*, (Darussalam, Jakarta, 2002), hlm. 547.

anaknya tentang Nabi Musa. Wanita itu menceritakan kepada bapaknya semua apa yang telah dilakukan oleh Nabi Musa, mulai dari mengangkat bata penutup sumur, juga tentang perkataannya, "Berjalanlah di belakangku". Setelah Nabi Syuaib mengetahui melalui cerita putrinya bahwa ketika putrinya datang menjemput Nabi Musa, Nabi Musa menundukkan pandangan matanya, hal ini merupakan pertanda bahwa Nabi Musa jatuh cinta kepada putrinya, maka Nabi Syuaib bermaksud mengawinkan keduanya[33].

3. Upah

a. Pengertian

Kamus besar bahasa Indonesia berpendapat bahwa pengupahan adalah "upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam-jam kerja resmi yang ditetapkan atau pada hari-hari libur resmi".

Menurut Sukirno, upah adalah: "Pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada perusahaan". Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja-pekerja dan preferensional dengan pembayaran ke atas jasa-jasa kasar dan tidak tetap. Kedua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah[34].

Sedangkan upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

---

[33] Ibid,h.548.

[34] Sukirno, Sadono. *Pengantar Ekonomi Micro Ekonomi.* Edisi Kedua, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1995), h, 176.

Upah yang Adil menurut Ekonomi Islam Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya.[35] Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak memotivasi untuk berusaha secara maksimal, sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.

Islam menawarkan solusi yang tepat, baik mengenai masalah upah maupun masalah perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan pekerja maupun majikan. Upah ditetapkan denga suatu cara yang paling layak tanpa tekanan yang tidak pantas terhadap pihak manapun, masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa bersikap dzalim terhadap yang lainnya. Prinsip-prinsip persamaan untuk semua ini ditunjukkan dalam Al- Quran surat Al-Baqarah [2] 279 :

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ (٢٧٩)

Artinya: "Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu berhak atas hartamu.Janganlah berbuat dzalim dan engkau tidak di dzalimi" (QS. Al-Baqarah [2] 279)[36]

Kedua belah pihak yang melakukan kontrak perjanjian dalam konteks ini diperingatkan agar bersikap adil terhadap semua orang dalam bertransaksi, agar tidak merugikan orang lain dari kepentingan-kepentingan pribadinya. sedangkan merugikan majikan bearti mereka

[35]Muhammad, Fauroni, R. Lukman, Visi Al-Quran Tentang Etika Dan Bisnis, (Jakarta; Salemba Diniyah, 2002) Ed 1.h 175.

[36]Departemen Agama Republik Indonesia.*Al-Qur'an dan Terjemah*. (Bandung: Diponegoro), h. 38.

dipaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi yang mereka mampu usahakan.

Dengan demikian Al- Quran memerintahkan pada para majikan agar membayar bagian yang menjadi bagian hak pekerja dengan benar sesuai dengan hasil kerja mereka, dan pada saat yang sama melindungi kepentingannya sendiri. Apabila ia gagal mematuhi perintah Al-Quran ini, maka ia akan dianggap sebagai pelanggar perintah tuhan dan pelaku kesalahan, karena ia akan mendapatkan hukuman di dunia ini oleh negara islam dan diakhirat nanti oleh Allah. Begitu juga para pekerja akan dinyatakan sebagai pelanggar perintah tuhan apabila mereka melakukan pemaksaan terhadap majikannya agar membayar lebih besar dari pada kemampuannya.

Tujuan pemberian upah adalah untuk memacu ketertarikan para karyawan yang berbakat untuk masuk keperusahaan. Meningkatkan loyalitas dan Upah mempertahankan karyawan yang berbakat serta memberikan motivasi kepada karyawan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah antara lain sebagai berikut [37]:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa di tetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa di pungkuri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah.
2) Kemampuan untuk Membayar, bagi perushaan upah merupakan suatu komponen biaya produksi dan akhirnya akan mempengaruhi keuntungan.

[37] Edwin B. Flippo. *Manajemen personalia*.(Jakarta: erlangga. 2008), h.23.

3) Keadilan dan Kelayakan Upah Didalam memberikan upah karyawan harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

c. Indikator-indikator Upah

Sistem upah ini memberikan banyak peluang bagi perusahaan untuk berkembang maju bagi karyawan muda maupun cukup memiliki usia dan dihaapkan sistem upah semacam menggunakan dasar prestasi karyawan. Cara kombinasi ini bagi karyawan meningkatkan kerja, kreativitas dan mengembangkan dirinya menuju tenaga yang professional. Dengan Indikator yaitu:[38]

1) Sistem pengupahan

   Upah yang diberikan berupa ada harian, mingguan dan bulanan.Sistem ini menimbulkan keterlambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat dan sebagaiannya.

2) Upah menurut produksi

   Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong pada karyawan untuk bekerja keras untuk memproduksi lebih banyak.

3) Menurut senioritas

   Upah ini mendorong untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan kerja, menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan juga orang muda yang mendorong untuk tetap masih bekerja pada suatu perusahaan.

[38] John Suprianto, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 1984), h. 12.

4) Upah menurut kebutuhan

Upah ini memberikan persaan aman disebabkan nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan dan masyarakat.

4. Upah Pada Pandangan Islam

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan ajrun atau ajran yang berarti memberi hadiah. Kata ajaran mengandung dua arti, yaitu Jurnal Islaminomic 13 balasan atas pekerjaan dan pahala[39]. Upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan[40].

Menurut, upah merupakan sebagian harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi. Menurut Pasal (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah "hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya".[41]

Konsep upah menurut Ekonomi Islam, yang pertama adalah prinsip keadilan dan kedua prinsip kelayakan.

---

[39] Sri Sudiarti. *Fiqh Muamalah Komtemporer*. (Medan: FEBI UINSU, 2018). h.193.

[40] Dapertemen agama Republik Indonesia.*Al-Qur'an dan Terjemah*. (Bandung: Diponegoro), h. 89.

[41] Setyanto Herman. *Perjanjian Kerja Dalam Undaang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menurut Hukum Islam.* (Surakarta: CV. Bina Iman, 2010). H.34.

a. Prinsip Adil.

Al Qur'an menegaskan "Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekatr kepada taqwa". (QS. Al-Maidah: 8).

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ٨

Hadis Nabi saw. "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa yang dikerjakan". (HR. Baihaqi). Ayat Al Qur'an dan Hadist riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.

Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah Saw bersabda: "Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah saw. bersabda: "Berikanlah upah orang sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Dalam menjelaskan hadist ini, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya Pesan nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut: Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatannnya, karena umat Islam

terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. [42]

Bahkan Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, biasanya dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.

b. Kelayakan (Kecukupan)

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaaanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan. Dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw bersabda: "Mereka (para budak) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmua. Sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangant berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya." (HR. Muslim) Dapat dijabarkan bahwa hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan.

[42] Yusuf Qardhawi.*Peran Nilai dan Moral dalam perekonomian islam, (terj). K.H Didin Hafiduddin,*(Jakarta: Robbani Press, 2001). H. 253.

Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu telah disabdakan Rasulullah Saw. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha arab pada masa lalu, dimana mereka seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya. Hal inilah sangat jarang dilakukan saat ini.[43] Upah menurut Islam sangat besar kaitannya dengan konsep moral, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat. Allah SWT menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an Surat At Taubah: 105: [44]

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *Dan katakanlah:"Bekerjalah kamu,maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan*."(*QS. At Taubah: 105)* .

Dalam Surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada Ayat ini yang terpenting ialah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara

[43] *Ibid*, h.255.

[44] Dapertemen agama Republik Indonesia.*Al-Qur'an dan Terjemah*. (bandung: Diponegoro), h. 202

memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan. Hadits Riwayat Ibnu Majah, artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."(HR. Ibnu Majah) Maksud dari ayat dan hadits tersebut adalah bersegeralah menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Al Munawi berkata, "Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu". Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukan diperintahkannya memberikan gaji segera setelah pekerjaan itu selesai, ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering."

Dasar hukum ujrah dalam ijma, para sahabat dan tabi"in, mereka semua telah membolehkan ujrah. Selain itu pula, ada yang mengatakan bahwa ijma" ulama perkara ujrah kembali kepada nash Al-Quran dan Sunnah Nabi yang suci. [45]Semua ulama bersepakat tidak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan ijma" ini. Akan tetapi, jumhur ulama mengatakan bahwa rukun ujrah itu ada empat, yaitu:

a. Orang yang berakad
b. Sewa atau imbalan
c. Manfaat
d. Shighat (ijab-qabul).

Adapun syarat-syarat akad ijarah adalah sebagai berikut:

1. Untuk orang yang berakad menurut ulama Syafi'iyah dan Hambali, disayaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal seperti anak kecil dan

[45]Ibnu Abi Syaibah.*Kitab Al-Mushannif Ibnu Abi Syaibah*, Juz. 5., h. 129.

orang gila, menyewakan harta mereka dan diri mereka sebagai buruh menurut mereka ujrahnya tidak sah.

2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akad ijarahnya tidak sah.
3. Manfaat yang menjadi objek ijarah harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari. Apabila manfaat yang akan menjadi objek ijarah itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah.
4. Upah atau sewa dalam akad harus jelas.
5. Objek ijarah adalah sesuatu yang dihalalkan oleh syara.

C. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu dan jurnal yang dapat di jadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, antara lain:

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian

No.	Nama Penelitian, Tahun, Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Muhamad Amani Alassaf (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keluarga bekerja untuk melanjutkan kegiatan pertanian.	1. jenis kelamin 2. usia 3. pendidikan 4. pengalaman anggota 5. Upah/gaji	Model Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukan usia, tingkat pendidikan kepala rumah tangga, pengalaman anggota tani, pendapatan disektor pertanian, berpengaruh terhadap keputusan

				melanjutkan bekerja pada kegiatan pertanian.
	Bagas Saktyo kuncoro (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengambilan keputusan menjadi tenaga kerja Indonesia (studi kasus di kabupaten grobogon)	1. Umur 2. Pendidikan 3. Jumlah 4. Tanggung Jawab 5. Pendapatan 6. Pengalaman	Model Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukan variabel umur, pendidikan, jumlah tanggung jawab, pendapatan dan pengalaman kerja dan berpengaruh besar terhadap Pengambilan keputusan menjadi tenaga kerja Indonesia.
3	Susilo (2010), Faktor Penentu Pilihan Bekerja antara Sektor Pertanian dan Non Pertanian di Jawa Timur (Studi Mengenai Pengaruh Faktor Sosial, Ekonomi dan Demografi)	1. Umur 2. Jenis elamin 3. Pendapatan 4. Pengalaman	Model Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukan variabel pengalaman, pendapatan, umur, dan jenis kelamin berpengaruh terhadap keputusan individu menentukan lapangan pekerjaanya

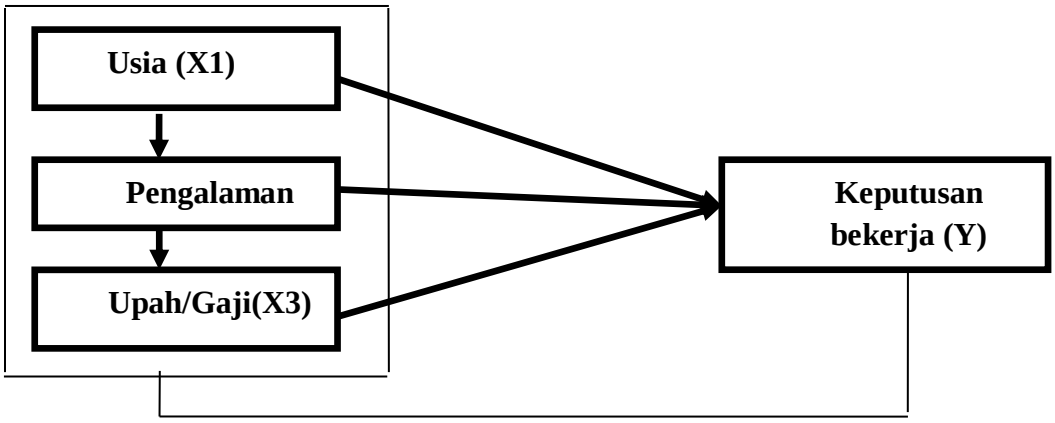
4	Muhammad Khaafidh (2013), Faktor-faktor keputusan tenaga kerja untuk bekerja di kegiatan pertanian (studi kasus kabupaten Rembang)	1. Usia 2. Tingkat Upah 3.Tingkat pendidikan 4. Pengalaman 5. Pendapatan 6. Jenis Kelamin 7. Tanggungan	Model Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukan variabel Usia, Tingkat Upah, Tingkat pendidikan, Pengalaman, Pendapatan, Jenis Kelamin dan Tanggungan berpengaruh terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di kegiatan pertanian.

Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaafidh:

- Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaafidh yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas usia, pengalaman, upah/ pendapatan dan memiliki sampel dari responden, metode penelitiannya menggunakan kuantitatif yaitu teknik analisis data, uji analisis regregi linear berganda, dan uji asumsi klasik.
- Perbedaan antara keduanya adalah terletak pada variabel bebas. Penulis menggunakan variabel bebas yakni jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman, upah. Pada penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan pada 2011 dengan tempat penelitian yang dilakukan di daerah Rembang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 dengan tempat penelitian yang dilakukan di Medan.

D. Kerangka Teoritis

Berikut adalah kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini:



(*Gambar 1.1 Skema Kerangka Teoritis*)

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian[46]. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. $H0_1$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara usia terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan minang Uda Sayang di Medan.

   Ha_1: Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara usia terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan minang Uda Sayang di Medan.
2. $H0_2$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan minang Uda Sayang di Medan.

[46] Sugiyono, Metode Penelitia kuantitatif, Kualitatif dan R&D. (bandung: Alfabeta, 2017), h.96.

Ha_2: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan minang Uda Sayang di Medan.

3. $H0_3$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara upah terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan minang Uda Sayang di Medan.

   Ha_3: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara upah terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan minang Uda Sayang di Medan.

4. $H0_4$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara usia, pengalaman dan upah berpengaruh terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan minang Uda Sayang di Medan.

   Ha_4: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara usia, pengalaman dan upah berpengaruh terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan minang Uda Sayang di Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang penelitiannya dilakukan langsung untuk mendapatkan informasi dan permasalahan yang terjadi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara kuantitatif. Peneliti mengumpulkan data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabelpengaruh faktor usia, pengalaman dan upah sebagai variabel bebas, sedangakan keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan minang Uda Sayang di Medan merupakan variabel terikat. Dan perhitungan yang digunakan dalam bentuk tabel, kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan uji statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Rumah Makan Uda yang berada di Jl. Gunung Krakatau No. 7 A-B, Medan Timur, Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei hingga Oktober 2019.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. [47]Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Minang Uda Sayang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena terbatasan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti dapat melakukan dengan sampel yang diambil dari populasi. [48] Teknik penentuqan sampel yang digunakandalam penelitian ini yaitu metode *Sampling Jenuh.* Menurut Sugiono, *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang biasa dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil.[49] Sehingga jumlah sampel dalam penelitisn ini adalah karyawan pada Rumah Makan Uda Sayang di Medan yang berjumlah 40 orang.

D. Data Penelitian

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari organisasi atau instansi yang dapat dibuktikan dengan angka-angka yang akan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

2. Sumber Data

Beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

---

[47] Sugiyono, Metode Penelitia kuantitatif, Kualitatif dan R&D. (bandung: Alfabeta, 2017), h.96.

[48]*Ibid,*. 118.

[49]*Ibid.,* 124.

a. **Data Primer,** yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.
b. **Data Sekunder,** yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi Rumah Makan uda Sayang di Medan dengan mengumpulkan data mengenai sejarah organisasi, jumlah karyawan, dan literatur-literratur yang dikeluarkan serta data lain yang berkaitan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penelitian melakukan pengumpulan data penelitian melalui:

1. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk penyataan tertulis yang disusun secara sistematis, baik berupa pilihan jawaban pernyataan maupun pertanyaan essai dan diberikan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi terkait dengan hal-hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti.[50]daftar pernyataan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan usia, pengalaman dan upah.

Bobot penelitian angka kuisioner dalam penelitian ini sesuai dengan yang digambarkan oleh *skala likert*, yaitu metode yang

[50]Budi Trianto. *Riset Medeling, Konsep dan Prosedur Melakukan Peneleitian.* (PekanBaru : Adh-Dhuha Institute, 2016), h. 7.

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan peresepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap keadaan sosial. Dimana variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dapat dijadikan titik tolak untuk menyusun sistem pertanyaan atau pernyataan.[51] *Skala likert* yang digunakan untuk menjawab bagian pernyataan penelitian memiliki lima kategori sebagaimana disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.2

Pengukuran Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif samapai sangan negatif yang dipilih oleh reponden. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian tanggapan paling nehatif oleh reponden. Sedangkan skor (5) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang akan dipilh oleh reponden.

F. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberikan definisi setiap variabel yang dilibatkan di dalam model penelitian serta indicator-indikator yang menyusun variabel tersebut agar jelas sehingga

[51] *Ibid*, h. 63.

tidak kehilangan arah dalam penelitian.[52] Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, terdiri dari:

1. Usia (X1)

   Usia bekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan jasa untuk memenuh kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

2. Pengalaman (X2)

   Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

3. Upah (X3)

   Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Variabel terikat yaitu variabel yang terpengaruhi oleh variabel lain, yaitu: Keputusan Bekerja (Y) Rumah Makan Uda Sayang. Keputusan bekerja merupakan salah satu bentuk perbuatan berpikir dari tindakan hasil suatu perbuatan yang di pilih.

[52]*Ibid.,* h. 64

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Usia (X1)	Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan jasa untuk memenuh kebutuhan sendiri maupun masyarakat.	1. Kesesuaian faktor usia dengan posisi kerja karyawan 2. Kesesuaian faktor usia dengan masa kerja karyawan.	Likert
Pengalaman (X2)	Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.	1. Lama waktu/ masa kerja/ 2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 4. Jenis pekerjaan.	Likert
Upah (X3)	Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan	1. Sistem pengupahan 2. Upah menurut produksi 3. Upah menurut senioritas	Likert

	diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.	4. Upah menurut kebutuhan.	
Keputusan Bekerja (Y)	Salah satu bentuk alternatif perbuatan berpikir dari tindakan hasil suatu perbuatan yang di pilih.	1. Mengidentifikasi keputusan 2. Mengumpulkan informasi 3. Memilih diantara alternatif 4. Bertindak 5. Meninjau kembali	Likert

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus atau aturan yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Penelitian melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan, yang dapat dilihat dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel, yaitu: [53]

[53] *Ibid*, h. 113.

1) Jika r hitung > r tabel, maka data dikatakan valid
2) Jika r hitung < r tabel, maka data dikatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Nilai reliabilitas yang tinggi dan dinyatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,70. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tesebut.[54]

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau idak digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linier berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut: [55]

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data karena data yang berdistribusi normal merupakan syarat parametic test. Data yang normal bisa dianggap dapat mewakili populasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

---

[54]*ibid*, h. 115.

[55]*ibid*, h. 119.

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- VIF > 10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.
- VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar berapa variabel bebas yang biasa di sebut X_1, X_2, X_3, X_4 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y. Hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas disebut sebagai berikut:

Persamaan umum:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Dimana:

Y : Keputusan Bekerja

a : Konstanta

X_1 : Usia

X_2 : Pengalaman

X_3 : Upah

b_1 : Koefisien regresi untuk variabel usia

b_2 : Koefisien regresi untuk variabel pengalaman

b_3 : Koefisien regresi untuk variabel Upah/gaji

e : Kesalahan Penggangu (*Standart Error*)

4. Uji Hipotesis

Sebuah model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu: [56]

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui secara masing-masing atau secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% (α = 0.05). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (usia, pengalaman dan upah) secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Keputusan bekerja). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% (α = 0.05). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.
- H_1 tidak diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%.

[56]Trianto, *Riset Modeling*, h. 145

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, $X_{3,}$ ..., Xn) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapt dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (usia, pengalaman dan upah) terhadap variabel terikat (keputusan bekerja pada karyawan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Rumah Makan Uda Sayang Di Medan

Awal mula Rumah Makan Uda Sayang di Medan hanyalah sebatas gerobak kaki lima pada saat Fase Pertama di tahun 1970-1974. Dimana kondisi hanya memiliki meja satu dan 2 kursi saja.Pekerjanya hanya seorang nenek atau ibu dari bapak Basri Taher. Pada masa muda bapak Basri Taher dengan abang kandung dan satu orang pekerja.Lokasi saat itu masih di sekitar Pusat Pasar, Medan.

Masuklah pada Fase Kedua berkisar tahun 1974-1983 dimana fase ini telah terjadi kebakaran di pusat pasar dan akhirnya pun harus pisah bisnis dengan seorang nenek dari ibu kandung bapak basri taher yang menerusin abang kandung yang bernama Jenal Taher. Mempunyai 5 anggota karyawan dan memiliki tempat kios di dalam Pusat Pasar (Proyek C) lantai II Medan Mall.

Pada Fase Ketiga tahun 1983-1986, dimana Rumah Makan Uda Sayang pindah kepenumpangan perjualan Pusat Pasar tidak jauh dari lokasi Proyek C. disini menambah 10 karyawan yang dibutuhkan sebagai karyawan di rumah makan uda sayang di Ruko Pusat Pasar.

Pada Fase Keempat tahun 1986-1996, di sini sebagai pemegang bisnis rumah makan uda sayang adalah bapak H. Basri Taher dengan membeli ruko barunya di sekitaran Pusat pasar (Proyek C) denganmemliki karyawan yang banyak 20 anggota.

Pada Fase Kelima tahun 1996-2006, ini menambah banyaknya anggota karyawan 40 lebih dan berkembang hingga membuka outlite sebanyak 5 cabang yang berlokasi jalan gunung Krakatau, di pusat pasar, jalan asia, jalan irian barat, pajak petisah.

Sehingga Di Fase Keenam pada tahun 2006 sampai sekarang, memiliki dapur senter tersendiri dengan 2 ruko besar yang menyedia semua peralatan alat masak yang lengkap. Lokasinya dekat dengan restoran cabang pertama di jalan krakatau. Di sini anggotanya 50 orang yang termasuk sudah berpengalaman dari masa ke masa hinggamenjadi anggota lama di Rumah Makan Uda Sayang.

2. Visi dan Misi Rumah Makan Uda Sayang

a. Visi

Visi dapat diartikan sebagai tujuan suatu organisasi atau lembaga dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya tersebut pada masa yang akan dating. Visi ini merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai di masa depan.Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi organisasi untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang. Visi dari Rumah Makan Uda Sayang adalah: ***Menjadi Juara Restoran Lokal (Tradisional) Di Negeri Sendiri.***

b. Misi

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam mewujudkan visinya. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan bagi segenap komponen penyelanggaraan pemerintah tanpa mengabaikan mandate yang diberikan. Misi Rumah Makan Uda sayang adalah:

1. Memperbanyak outlite untuk dapat merekrut/ mensejahterakan para anggota- anggota atau karyawan
2. Untuk mempermudah rakyat mencari lapangan pekerjaan.

3. Deskripsi Data Penelitian

Subjek dalam peneltian ini adalah seluruh karyawan rumah makan uda sayang yang berjumlah 40 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner. Penelitian mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 (Usia), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (Pengalaman), 10 pernyataan untuk variabel X_3 (Upah) dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Keputusan Bekerja). Kuesioner disebarkan kepada 40 karyawan Rumah makan uda sayang di medan sebagai sampel peneltian dengan menggunakan metode skala likert.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

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

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
-25 tahun	15	37.5%
-35 tahun	7	17.5%
-45 tahun	7	17.5%
-55 tahun	6	15%
>56 tahun	5	12.5%
Total	**40**	**100%**

(*sumber: data primer yang diolah, 2019*)

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 15-25 tahun berjumlah 15 orang (37.5%),

26-35 tahun berjumlah 7 orang (17.5%), 36-45 tahun berjumlah 7 orang (17.5%), 46-55 tahun berjumlah 6 orang (15%), > 56 tahun berjumlah 5 (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan masihtergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 20-40 tahun. Karyawan yang berusia mulai 40 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kemampan dan kemajuan yang menentang dan mengembangkan bekerja dalam tugas tertentu (spesialiasasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitasi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasaarkan hasil peneltian yang dilakukan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelaamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
ki-laki	25	62.5%
rempuan	15	37.5%
Total	**40**	**100%**

(*sumber: data primer yang diolah, 2019*)

Pada Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa karateristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (62.5 %) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (37.5 %) . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di rumah makan uda sayang di medan yang lebih dominan adalah laki-laki dengan jumlah 25 orang dengan persentase 62.5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasaarkan hasil peneltian yang dilakukan, diperoleh data tentang Bidang pekerjaan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
pir	4	10%
emasak	12	30%
aiters	24	60%
Total	**40**	**100%**

(*sumber: data primer yang diolah, 2019*)

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik bahwa karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan antara supir dengan berjumlah 4 orang (10%), Memasak dengan berjumlah orang 12 orang (30%). Waiters dengan jumlah orang 24 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa bidang pekerjaan waiters karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan, ahli dalam menghidangkan atau pelayanan terbaik terhadap konsumen yang makan di Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

Berdasaarkan hasil peneltian yang dilakukan, diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 tahun	7	17.5%
3 tahun	13	32.5%
6 tahun	9	22.5%
9 tahun	6	15%
ebih dari 10 tahun	5	12.5%
Total	**40**	**100%**

(*Sumber: data primer yang diolah, 2019*)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan yang menjadi responden memiliki lama bekerja 1- 3 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5% dari total responden.

e. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, maka akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskripsi variabel penelitian berdasarkan pendapat responden, Secara deskripsi persentase hasil variabel penelitian setiap dimensi tentang Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Bekerja Pada Karyawan Rumah Makan Udah Sayang Di Medan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Skor Kuesioner untuk Variabel Usia (X_1)

r	Alternatif Jawaban					
	SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	**Jumlah**

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	27.5%	12	30%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
2	11	27.5%	25	62,5%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
3	6	15%	27	67,5%	7	17,5%	0	0	0	0	40	100
4	5	12%	29	72,5%	6	15%	0	0	0	0	40	100
5	6	15%	26	65%	8	20%	0	0	0	0	40	100
6	11	27%	20	50%	6	15%	0	0	0	0	40	100
7	11	27%	24	60%	4	10%	0	0	0	0	40	100
8	16	40%	19	47,5%	5	12,5%	0	0	0	0	40	100
9	12	30%	22	55%	4	10%	0	0	0	0	40	100
10	11	27%	25	62,5%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100

Dari data pada tabel 4.5 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai karyawan yang memiliki tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang di tangani terdapat 11 orang (27.5%) yang menjawab sangat setuju, 12 orang (30%) sebanyak orang (menjawab setuju, sebanyak 3 orang (7,5%) yang menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Dari jawaban kedua mengenai pembagian tempat bekarja yang ditentuin usia terdapat 11 orang (27,5%) yang menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (62,5%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
3. Dari jawaban ketiga mengenai awal mula karyawan masuk kerja di rumah makan uda sayang dalam pengelompokan usia muda dengan menjawab 6

orang (15%) sangat setuju, 27 orang (67,5 %) menjawab setuju,7 orang (17,5%) menjawab kurang setuju.

4. Dari jawaban keempat atas menjawab 5 orang (12%) sangat setuju, 29 orang (72,5%) menjawab setuju, sedang 6 orang (15%) menjawab kurang setuju terhadap penempatan karyawan dalam faktor usia yang sudah di pertimbangkan oleh atasan atau pemilik Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.
5. Dari jawaban kelima bahwa usia sudah disetujuin olehperusahaan untuk di posisikan bagian mana di tempatkan untuk karyawan bekerja di rumah makan uda sayang di medan adalah menjawab 6 orang (15%) sangat setuju, 26 orang (65%) menjawab setuju, 8 orang (20%)yang menjawab kurang setuju terhadap posisi tersebut.
6. Dari jawaban keenam menjawab 11 orang (27%) sangat setuju, 20 orang (50%) yang menjawab setuju,yang menjawab 6 orang (15%) kurang setuju bahwa semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi juga tingkat kepuasaan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
7. Dari jawaban ketuju mengenai usia karyawan yang bekerja sekarang merasakan dalam posisi yang mengurangi kelelahan dalam melalukan aktivitas kerja tersebut, terdapat menjawab 11 orang (27%) sangat setuju, yang menjawab 24 orang (60%) setuju, yang menjawab 4 orang (10%) kurang setuju.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai semakin lama bekerja di Rumah Makan Uda Sayang Di Medan semakin makmur tingkat perubahan hidup terdapat menjawab 16 orang (40%) sangat setuju, menjawab 19 orang (47%) setuju, dan hanya yang menjawab 5 orang (12,5%) kurang setuju.
9. Dari jawaban kesembilan bahwa usia yang semakin bertambah maka selama masa kerja juga sangat perlu pendukungan dalam proses penempatan kerja karyawan di sni terdapat menjawab 12 orang (30%)

sangat setuju, menjawab 22 orang (55%) setuju dan yang menjawab 4 orang (10%)kurang setuju.

10. Dari jawaban terakhir mengenai usia yang semakin bertambah maka saran atau pendapat kita yang sering di dengar oleh anggota karyawan lain terdapat yang menjawab 11 orang (27%) sangat setuju, yang menjawab 25 orang (62,5%) setuju, dan menjawab 3 orang (7,5%) kurang setuju.

Kesimpulan secara umum rata-rata karyawan yang usia produktif memiliki penempatan dan posisi pekerjaan oleh perusahan tersebut. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang kebanyakan menjawab setuju.

Tabel 4.6

Skor Kuesioner untuk Variabel pengalaman (X_2)

r	**Alternatif Jawaban**											
	SS		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
1	10	25%	26	65%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
2	12	30%	24	60%	2	5%	0	0	0	0	40	100
3	6	15%	27	67,5%	7	17,5%	0	0	0	0	40	100
4	6	15%	27	67,5%	6	15%	0	0	0	0	40	100
5	7	17,5%	25	62,5%	8	20%	0	0	0	0	40	100
6	36	90%	17	42,5%	8	20%	0	0	0	0	40	100
7	10	25%	25	62,5%	4	10%	0	0	0	0	40	100
8	15	37,8%	20	50%	5	12,5%	0	0	0	0	40	100
9	11	27,5%	23	57,5%	4	10%	0	0	0	0	40	100

10	13	32,5%	25	62,5%	2	5%	0	0	0	0	40	100

(*Sumber: data primer yang diolah,2019*)

Dari data pada tabel 4.6 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki di Rumah Makan Uda Sayang di Medan ini terdapat 10 orang (25%) menjawab sangat setuju, 26 orang (65%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%)
2. Dari jawaban kedua mengenai sering buang-buang waktu saat kegiatan kerja berlangsng yang melakukan kegiatan lain terdapat 12 orang (30%) yang menjawab sangat setuju, 24 orang (60%) yang menjawab sejutu. Sedang 2 orang (5%) yang menjawab kurang setuju sebanyak
3. Dari jawabaan ketiga terdapat 6 orang (15%)yang menjawab sangat setuju, 27 orang (67,5%) menjawab setuju. 7 orang (17,5%) menjawab kurang setuju bahwa pengalaman pemberian pelayanan tersebut.
4. Dari jawaban keempat mengenai perkerjaan yang selalu memuaskan hasilnya untuk atasan dan rekan kerja terdapat 6 orang (15%)yang menjawab sangat setuju, 27 orang (67,5%) menjawab setuju. 6 orang (15%) menjawab kurang setuju
5. Dari jawaban kelima bahwa menguasaan terhadap perkerjaan dan peralatan dapat meningkatkan perkerjaan yang baik terdapat 7 orang (17,5%) yang menjawab sangat setuju, 25 0rang (62,5%) yang menjawab setuju sedangkan 8 orang (20%)yang menjawab kurang setuju.
6. Dari jawaban keenam mengenai karyawan selalu menyesaikan tugas tepat waktu terdapat 36 orang (90%) yang menjawab sangat setuju, sedangkan 17 orang (42,5%) menjawab setuju hanya 8 orang (20%) menjawab kurang setuju dan selebihnya 8 yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju

7. Dari jawaban ketujuh adalah karyawan dapat menguasain peralatan yang sediakan perusahaan untuk membantu memudahkan pekerjaan karyawan yang terdapat 10 orang (25%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (62,5%) yang menjawab setuju dan juga menjawab kurang setuju terdapat 4 orang (10%).
8. Dari jawaban kedelapan mengenai karyawan harus menangani tugas sesuai prosedur yang benar terdapat 15 orang (37,8%) yang menjawab sangat setuju, 20 orang (50%) yang menjawab setuju dan 5 orang (12,5%) menjawab kurang setuju.
9. Dari jawaban kesembilan bahwa perusahaan sudah memperhatikan penetapan perusahaann sesuai dengan pengalaman anggota karyawan terdapat 11 orang (27,5%) menjawab sangat setuju, 23 orang (57,5%) yang menjawab setuju, sedangkan 4 orang (10%) menjawab kurang setuju.
10. Dari jawaban kesepuluh bahwa perusahaan sudah melihat pengalaman karyawan terlebih dahulu sebelum karyawan di tempatkan untuk berkerja terdapat 13 orang (32,5%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (62,5%) yang menjawab setuju, sedangkan 2 orang (5%) yang menjawab kurang setuju

Kesimpulan secara umum bahwa pengalaman berkerja pada karyawan rata-rata dapat dikatakan yang baik, artinya karyawan sudah mampu berpengalaman dalam organisasi Rumah Makan Uda Sayang DiMedan. Hal terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4.7

Skor Kuesioner untuk Variabel Upah (X_3)

	Alternatif Jawaban					
r	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	**Jumlah**

1	3	7,5%	26	65%	9	22,5%	0	0	0	0	40	100
2	7	17,5%	23	7,5%	9	22,5%	0	0	0	0	40	100
3	4	10%	24	60%	8	20%	0	0	0	0	40	100
4	16	40%	20	50%	4	10%	0	0	0	0	40	100
5	15	37,5%	21	2,5%	4	10%	0	0	0	0	40	100
6	14	35%	22	55%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
7	13	32,5%	23	40%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
8	12	30%	23	40%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
9	8	20%	24	60%	7	17,5%	0	0	0	0	40	100
10	6	15%	27	7,5%	6	15%	0	0	0	0	40	100

(*Sumber: data primer yang diolah, 2019*)

Dari data pada tabel 4.7 di atas diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama, terdapat 3 orang (7,5%) yang menjawab sangat setuju, 26 orang (65%) yang menjawab setuju sedangkan 9 orang (22,5%) hal ini mengenai upah karyawan sesuai dengan prestasi karyawan yang diberikan oleh tersebut.
2. Dari jawaban kedua mengenai upah yang diterimah dalam tangungjawab yang diberikan perusahaan pada karyawan terdapat 7 orang (17,5%) yang menjawab sangat setuju, 23 orang (57,5%) yang menjawab setuju, 9 orang (22,5%) hanya yang menjawab kurang setuju.
3. Dari jawaban ketiga adalah besarnya upah yang ditetapkan perusahaan berdasarkan upah minimum yang daerah sendiri terdapat 4 orang (10%) yang menjawab sangat setuju, 24 orang (60%) yang menjawab setuju dan 8 orang (20%) juga menjawab kurang setuju.

4. Dari jawaban keempat mengenai sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka terdapat 16 orang (40%) yang menjawab sangat setuju yang menjawab 20 orang (50%) setuju, 4 orang (10%) yang menjawab kurang setuju.
5. Dari jawaban kelima perusahaan bahwa mengunakan prosedur upah yang baik terdapat 15 (37,5%) yang menjawab sangat setuju, 21 orang (52,5%) menjawab setuju, 4 orang (10%) menjawab kurang setuju.
6. Dari jawaban keenam pemberian upah sesuai hasil produksi perusahaan yang terdapat 14 orang (35%) yang menjawab sangat setuju, 22 orang (55%) yang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju.
7. Dari jawaban ketujuh hasil kerja dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan terdapat13 orang (32,5%) yang menjawab sangat setuju, sedangkan 23 orang (40%) yang menjawab setuju, 3 orang (7,5) yang menjawab kurang setuju.
8. Dari jawaban kedelapan adalah pemberian upah karyawan disesuaikan dengan yang ditargetikan perusahaan terdapat 12 orang (30%) menjawab sangat setuju, 23 orang (40%) yang menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai upah rata-rata yang diterimah karyawan akan dinaikan apabila kebutuhan pokok naik terdapat 8 orang (20%) yang menjawab sangat setuju, 24 orang (60%) yang menjawab setuju sedangkan 7 orang (17,5%) yang menjawab kurang setuju.
10. Dari jawaban kesepuluh walaupun hasil kerja karyawan yang melebihi target namun perusahaan dapat memberikan bonus terdapat 6 orang (15%) yang menjawab setuju, 27 orang (67,5%) yang menjawab setuju, 6 orang (15%) yang menjawab kurang setuju.

Kesimpulan secara umum bahwa upah penggajian karyawan oleh perusahan yang sudah disesuaikan.Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4.8

Skor Kuesioner untuk Variabel Keputusan Bekerja (Y)

r	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	30%	24	60%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
2	15	37,8%	22	55%	2	5%	0	0	0	0	40	100
3	13	32,5%	25	62,5%	2	5%	0	0	0	0	40	100
4	12	30%	24	60%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
5	8	20%	27	67,5%	3	7,5%	0	0	0	0	40	100
6	7	17,5%	25	62,5%	6	15%	0	0	0	0	40	100
7	6	15%	25	62,5%	8	20%	0	0	0	0	40	100
8	11	27,5%	23	57,5%	4	10%	0	0	0	0	40	100
9	8	20%	28	70%	4	10%	0	0	0	0	40	100
10	13	32,5%	20	50%	6	15%	0	0	0	0	40	100

(*Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019*)

Dari data pada tabel 4.7 di atas diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama, terdapat 12 orang (30%) yang menjawab sangat setuju, 24 orang (60%) yang menjawab setuju sedangkan 3 orang (7,5%) .hal ini mengenai perolehan tawaran pekerjaan lain yang lebih baik dari perusahaansebelumnya karena alasan yang tepat untuk memutuskan pekerjaan lain.
2. Dari jawaban kedua mengenai keingin atau memutuskan untuk tetap menjadi karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan, terdapat 15 orang (37,8%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5%) yang menjawab setuju hanya yang menjawab kurang setuju.
3. Dari jawaban ketiga adalah karyawan yang rela di suruh untuk lembur di perusahaan agar lebih mengembangkan karirnya, terdapat 13 orang (32,5%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (62,5%) yang menjawab setuju dan 2 orang (5%) juga menjawab kurang setuju.
4. Dari jawaban keempat mengenai selalu merasakan beresiko dalam melakukan aktivitas kerja di rumah makan uda sayang terdapat 12 orang (30%) yang menjawab sangat setuju 24 orang (60%) yang menjawab setuju, 3 orang (7,5%) yang menjawab kurang setuju.
5. Dari jawaban kelima karyawan merasa senang jika ada karyawan lain mengingatkan kembali suatu kesalahan yang kita pernah perbuat di Rumah Makan Uda Sayang Dimedan, terdapat 8 orang (20%) yang menjawab sangat setuju, 27 (67,5%) menjawab setuju, 3 orang (7,5%) menjawab kurang setuju.
6. Dari jawaban keenam karyawan dapat konsisten bekerja sendiri sesuai dengan prosedur tanpa diawasi, baik perkerjaan maupun yang lainnya di perusahaan terdapat 7 orang (17,5%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (62,5%) yang menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab kurang setuju.
7. Dari jawaban ketujuh karyawan harus dapat meneliti dan memeriksa terlebih dahulu dalam hasil kerjanya terdapat 6 orang (15%) yang menjawab sangat

setuju, 25 orang (62,5%) yang menjawab setuju, sedang 8 orang (20%) menjawab kurang setuju terdapat saja.

8. Dari jawaban kedelapan adalah karyawan akan khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti pekerjaanya tanpa memiliki pekerjaan yang sama, terdapat 11 orang (27,5%) yang menjawab sangat setuju, 23 orang (57,5%) yang menjawab setuju, 4 orang (10%) yang menjawab kurang setuju.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai karyawan mengambil keputusan dengan pertimbangan-pertimbangan yang matang duntuk masuk ke perusahaan yang dipilih, terdapat 8 orang (20%) yang menjawab sangat setuju, 28 orang (70%), yang menjawab setuju sedangkan 4 orang (10%) yang menjawab kurang setuju.
10. Dari jawaban kesepuluh karyawan harus berpikir untuk menjadikan karyawan tetap setia pada perusahaan merupakan tindakan bijaksana, terdapat 13 orang (32,5%) yang menjawab sangat setuju, 25 orang (62,5%) yang menjawab setuju, 2 orang (5%) yang menjawab kurang setuju.

Kesimpulan secara umum bahwa keputusan bekerja pada karyawan dalam memilih pekerjaan yang lebih baik.Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

4. Uji Persyaratan Analisis

a. Analisis Deskriptif

Ada pun hasil penelitian dengan penyebaran kuisioner terhadap karyawan Rumah Makan Uda Sayang. Untuk melihat persentase nilai dari responden yang meliputi nilai minimum, maksimum, me\an, dan standart deviation dari satu dan dua variabel dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	tatistic	Statistic
ia	40	39	50	44.37	3.036
ngalaman	40	38	50	44.43	3.304
ah	40	40	50	45.83	2.571
putusan bekerja	40	40	50	45.45	2.417
lid N (listwise)	40				

(Sumber : Data olahan Spss 23.0)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel usia (X_1) memiliki nilai maksimum 50 dan nilai minimum 39 serta mean (rata-rata) 44.37, dengan total observasi sebanyak 40. Variabel pengalaman (X_2) memiliki nilai mean sebesar 44.43 dengan nilai minimum 38 dan nilai maksimum 50, dengan total observasi sebanyak 40. Variabel upah (X_3) memiliki nilai mean sebesar 45.83 dengan nilai minimum 40 serta nilai maksimum 50dengan total observasi sebanyak 40. Variabel keputusan bekerja (Y) memiliki nilai mean 45.45, nilai minimum 40 dan nilai maksimum 50 dengan total observasi 40 orang responden.

b. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang dapat dilihat dengan mebanding r-hitung dengan r-tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, pearson correlation (r-hitung) > r-tabel,maka item pertanyaan dinyatakan valid. Namun jika nilai pearson correlation (r-hitung) < r-tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikasi < 0,05. Hasil uji validas dapat dilihat:

a. Pengujian Validitas Usia (X_1)

Tabel 4.10

Hasil Uji validitas Variabel Usia (X_1)

riabel	rnyataan	itung	abel	nifikan	terangan
ia	X1.1	0.597	0,312	0,000	Valid
	X1.2	0.850	0,312	0,000	Valid
	X1.3	0.579	0,312	0,000	Valid
	X1.4	0.606	0,312	0,000	Valid
	X1.5	0.648	0,312	0,000	Valid
	X1.6	0.473	0,312	0,000	Valid
	X1.7	0.488	0,312	0,000	Valid
	X1.8	0.417	0,312	0,000	Valid
	X1.9	0.678	0,312	0,000	Valid
	X1.10	0.718	0,312	0,000	Valid

(Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 23.0. 2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung > r-tabel yaitu df = (N – 2) yaitu: 40 – 2 = 38, dan α = 5% sebesar 0,3120 dan nilai signifikan < 0,05. Hasil ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuiseoner variabel usia dinyatakan valid.

b. Uji validitas Variabel Pengalaman (X_2)

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Pengalaman (X2)

riabel	rnyataan	itung	abel	gnifikan	terangan
engalaman	.1	0.605	312	000	lid
	.2	0.855	312	000	lid
	.3	0.615	312	000	lid
	.4	0.576	312	000	lid
	.5	0.624	312	000	lid
	.6	0.465	312	000	lid
	.7	0.492	312	000	lid
	.8	0.410	312	000	lid
	.9	0.604	312	000	lid
	.10	0.724	312	000	lid

(Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 23.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung > r-tabel yaitu df = (N – 2) yaitu: 40 – 2 = 38, dan α = 5% sebesar 0,3120 dan nilai signifikan < 0,05. Hasil ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuiseoner variabel usia dinyatakan valid.

2. Uji validitas Variabel Upah (X_3)

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Upah (X3)

riabel	**rnyataan**	**itung**	**abel**	**gnifikan**	**terangan**
Upah	.1	0.640	312	000	lid
	.2	0.629	312	000	lid
	.3	0.504	312	000	lid
	.4	0.568	312	000	lid
	.5	0.448	312	000	lid
	.6	0.643	312	000	lid
	.7	0.568	312	000	lid
	.8	0.691	312	000	lid
	.9	0.668	312	000	lid
	.10	0.621	312	000	lid

(Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 23.0, 2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung > r-tabel yaitu df = (N – 2) yaitu: 40 – 2 = 38, dan α = 5% sebesar 0,3120 dan nilai signifikan < 0,05. Hasil ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuisioner variabel usia dinyatakan valid.

3. Uji validitas Variabel keputusan Bekerja (Y)

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Keputusan Bekerja

riabel	**rnyataan**	**itung**	**abel**	**gnifikan**	**terangan**
	.1	0.640	312	000	lid
	.2	0.629	312	000	lid
	.3	0.504	312	000	lid

eputusan Bekerja	.4	0.568	312	000	lid
	.5	0.448	312	000	lid
	.6	0.643	312	000	lid
	.7	0.568	312	000	lid
	.8	0.691	312	000	lid
	.9	0.668	312	000	lid
	.10	0.621	312	000	lid

(Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 23.0. 2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung > r-tabel yaitu df = (N – 2) yaitu: 40 – 2 = 38, dan α = 5% sebesar 0,3120 dan nilai signifikan < 0,05. Hasil ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuiseoner variabel usia dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan diperoleh hasil yang relative sama dengan konsistensi pengukuran yang baik. Jika nilai *Cronbach Alpha*> 0,60 maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil tingkat reliabilitas variabel Usia (X_1), Pengalam (X_2), Upah (X_3), dan Keputusan Bekerja (Y) berdasarkan output program SPSS versi 23.0 dapat dilihat pada tebal sebagai beriku:

1) Pengujian Reliabilitas Variabel Usia (X_1)

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabiltas Variabel Usia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	11

(Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 23.0. 2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh nilah Cronbach Alpha sebesar 0,757. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabiltas konsistensi untuk koefisien alpha lebih sebsar dari 0,60 yaitu (0,757 > 0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Usia dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2) Pengujian Reliabilitas Variabel Pengalaman (X_2)

Tabel 4.15

Hasil Uji Reliabiltas Variabel Pengalaman

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	11

(Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 23.0. 2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh nilah *Cronbach Alpha* sebesar 0,755. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabiltas konsistensi untuk koefisien alpha lebih sebsar dari 0,60 yaitu (0,755 > 0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3) Pengujian Reliabilitas Variabel Upah (X_3)

Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabiltas Variabel Upah

Reliabiltas statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	11

(Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 23.0. 2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh nilah *Cronbach Alpha* sebesar 0,759. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabiltas konsistensi untuk koefisien alpha lebih sebsar dari 0,60 yaitu (0,759 > 0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Upah dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

4) Pengujian Reliabilitas Variabel Keputusan Bekerja (Y)

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabiltas Variabel Keputusan Bekerja

Relibility Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	11

(Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 23.0. 2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh nilah *Cronbach Alpha* sebesar 0,759. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai reliabiltas konsistensi untuk koefisien alpha lebih sebsar dari 0,60 yaitu (0,759 > 0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keputusan bekerja dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Berdasarkan seluruh hasil output di atas, menunjukan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefision *alpha* dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya.Hal ini menyatakan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunkan pendekatan Kolmogorov Smirnov Test dengan nilai signifikan leih besar 0,05 (Sig.> 0,05), grafikhistogram dan *P-Plot Of Regression Standardized*. Hasil Uji normalitas dalam penelitian ini adalahsebagai berikut:

1. Uji Normalitas dengan Kolmogrov Smornov Test

Uji Normalitas dengan pendekatan Histogram dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov Smornov Test

	Usia (X1)	Pengalaman (X2)	ah (X3)	Keputusan (Y)
	40	40	40	40
rmal an	40.58	40.55	40.38	41.20

Parameters[a,b]	l. Deviation	4.613	4.523	4.527	4.238
st Extreme	solute	.216	.216	.120	.189
Differences	sitive	.125	.144	.120	.144
	gative	-.216	-.216	-.081	-.189
st Statistic		.216	.216	.120	.189
ymp. Sig. (2-tailed)		.230[c]	.104[c]	.149[c]	.201[c]

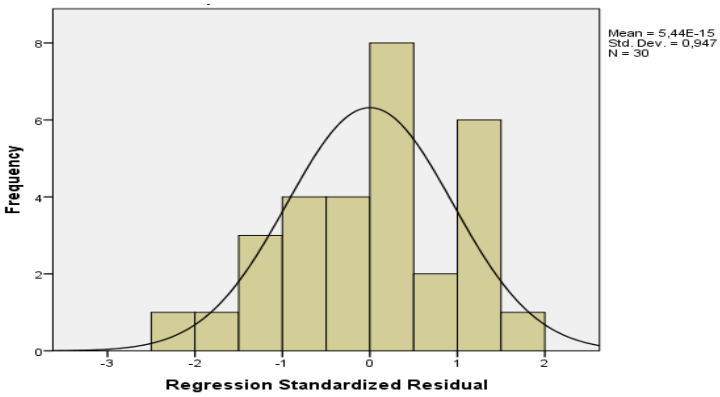
Test distribution is Normal.
Calculated from data.
Lilliefors Significance Correction.

(*Sumber: hasil olahan data SPSS versi 23.0, 2019*)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa signifikan atau asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (X1, X2, X3, Y > 0,05). Maka disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Pendekatan Histogram

Uji Normalitas dengan pendekatan Histogram dilihat pada gambar berikut:



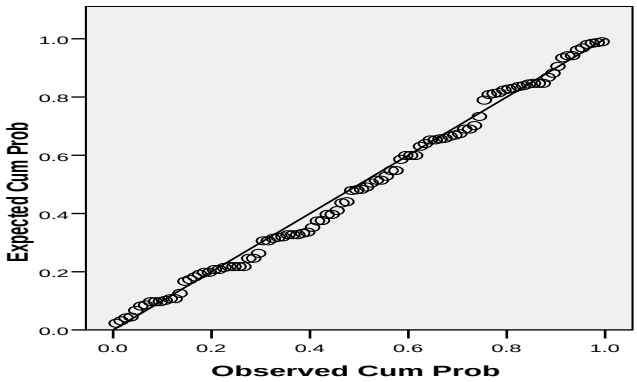
(*Gambar 4.1 Grafik Histogram*)

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa histogram berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak melenceng ke samping kiri maupun kanan, yang artinya adalah data berdistribusi normal.

3. Uji Normalitas Pendekatan Grafik Normal Probability Plot

Uji Normalitas dengan pendekatan Grafik Normal Probability Plot dapat dilihat sebagai berikut

Normal P-P Plot Of Regresion Standardized Residual
Dependent Variable: y

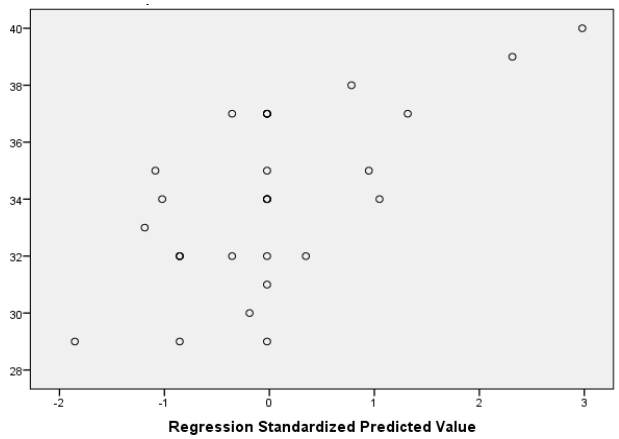


(Gambar 4.2. Grafik P-Plot)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:



(*Gambar 4.3, Hasil analisis Heteroskedasitas*)

Dari grafik scatterplot pada gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi dalam penelitian ini.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen.Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol, yaitu adanya Multikolinieritas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar independen.Berikut hasil uji multikolinearitas terhadap model dalam penelitian ini.

- Jika nilai VIF < 10 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.19

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.129	11.609			
	x1	.135	.157	.147	.919	1.088
	x2	.094	.154	.100	.993	1.007
	x3	.014	.160	.015	.924	1.083

a. Dependent Variabel: Keputusan bekerja

(*Sumber: hasil olahan data SPSS versi 23.0, 2019)*

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui gambaran mengenai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari Usia (X_1), Pengalaman (X_2), dan Upah (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu keputusan Bekerja. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya akan dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara statistik melalui uji hipotesis yaitu uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) yang akan dijelaskan pada selanjutnya. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0 dengan bentuk persamaannya adalah:

$$\mathbf{Y=a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 23.0, dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai beriku:

Tabel 4.20

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	40.129	11.609	
	Usia	.135	.157	.147
	Pengalaman	.194	.154	.100
	Upah	.114	.160	.015

Coefficients[a]

a. Dependent Variabel: Keputusan bekerja

(*Sumber: Hasil Olahan SPSS 23.0, 2019***)**

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.0, maka dapat dipaparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y=40.129 + 0.135\ (X_1)+ 0{,}194(X_2) + 0{,}114\ (X_3) + e}$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi untuk masing-masing variabel Usia, Pengalaman, Upah yaitu sebagai berikut:

a. Konstanta (a) sebesar 40,129 menunjukkan nilai konstan, dimana jika nilai variabel independen (variabel Usia, Pengalaman, Upah) sama dengan nol, maka dependet (variabel keputusan bekerja)sebesar 40,129. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Usia, Pengalaman, Upah yang kondusif maka akan meningkatkan dalam keputusan bekerja sebesar 40,129.

b. Koefisien $X_1(b_1)$ = 0,135 ,menunjukkan bahwa variabel Usia (X_1) berpengaruh positif terhadap keputusan Bekerja (Y). Artinya jika

variabel usia di tingkatkan maka keputusan bekerja juga akan meningkat sebesar 0,135%

c. Koefisien $X_2(b_2)$ =0,194 , menunjukkan bahwa variabel Pengalaman (X_2) berpengaruh positif terhadap Keputusan Bekerja (Y). Artinya jika variabelPengalaman ditingkatkan maka keputusan Bekerja juga akan meningkat sebesar 0,194%

d. Koefisien $X_3(b_3)$ =0,114, menunjukkan bahwa variabel Upah (X_3) berpengaruh positif terhadap keputusan bekerja (Y). Artinya jika variabel upah ditingkatkan maka keputusan bekerja juga akan meningkat sebesar 0,114%.

e. Standar error (e) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial merupakan suatu uji untuk menguji apakah nilai dari koefisien regresi parsial secara individu bernilai nol atau tidak. Cara pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau Sig. Dengan nilai tingkat signifikansi, yakni Jika nilai sig tingkat signifikansi yang digunakan, dalam penelitian ini , maka nilai koefisien regresi parsial. Hal ini berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel Keputusan Bekerja tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.Namun jika nilai sig. < tingkat signifikansi yang digunakan, maka nilai koefisien regresi parsial.Hal ini berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel Keputusan Bekerja signifikan secara statistik. Uji-t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya:

1. Ho :βi= 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y)..
2. Ha :βi ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- Jika thitung ≤ t_{tabel} maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika t-hitung> t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Rumus untuk mencari nilai t-tabel:

- T-tabel= α : n - k – 1

= 0,05 : 40 – 3 – 1

= 0,05 : 36

t- tabel = 1,688

Tabel 4.21

Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
onstant)	40.129	11.609		3.457	.001
ia	.135	.157	.147	2.856	.028
galaman	.194	.154	.100	3.609	.046
Upah	.114	.160	.015	2.090	.029

(*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0, 2019*)

Dari hasil pada distribusi nilai t-tabel, maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 1,688. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t

diperoleh nilai t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada rabel di atas menunjukkan bahwa:

a. Uji pengaruh variabel usia (X1) terhadap keputusan Bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima H_0 ditolak karena nilai t-hitung > t – tabel yaitu (2,856 > 1,688) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0,028 < 0,05). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Usia berpengaruh signifikansi terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.
b. Uji pengaruh variabel Pengalaman (X2) terhadap keputusan Bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima H_0 ditolak karena nilai t-hitung > t – tabel yaitu (3,609 > 1,688) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0,046 < 0,05). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel pengalaman berpengaruh signifikansi terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.
c. Uji pengaruh variabel Upah (X3) terhadap keputusan Bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima H_0 ditolak karena nilai t-hitung > t – tabel yaitu (2,090 > 1,688) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah (0,029 < 0,05). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel upah berpengaruh signifikansi terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yakni Usia, Pengalaman, Upah secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Keputusan Bekerja.

Untuk menentukan nilai Ftabel, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

df (Pembilang) = k-1

df (Penyebut) = n-k

Keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 89dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4. Sehingga diperoleh:

df1 = k –1 = 4 –1 = 3

df2 = n –k = 40 – 3= 37

F- tabel = 2,86

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat α = 5%

Tabel 4.22

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

odel	**m of Squares**	**Df**	**lean Square**	**F**	**Sig.**
gression	21.679	3	7.226	5.283	.000[b]
sidual	678.721	36	18.853		
tal	700.400	39			

lependent variable: keputusan bekerja

predictors: (constant), usia, pengalaman, upah

(Sumber Hasil Pengolahan SPSS 23.0, 2019)

Dengan Kriteria Pengujian Sebagai Berikut:

1. Jika F $_{hitung}$<F$_{tabel}$maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti faktor Usia (X$_1$), Pengalaman(X$_2$), dan Upah (X$_3$) secara serempak tidak berpengaruh terhadap Keputusan Bekerja (Y).
2. Jika F$_{hitung}$> F$_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti faktor Usia (X$_1$), Pengalaman(X$_2$), dan Upah (X$_3$) secara serempak tidak berpengaruh terhadap Keputusan Bekerja (Y).

Berdasarkan tabel .Maka dapat dilihat bahwa hasil dinyatakan hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak karena nilai F$_{hitung}$> F – tabel (5283 > 2,86) dengan tingkat signifikansi (0,000< 0,05) . maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Usia, Pengalaman, upah secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikansi terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independenyang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1.Nilai koefsien determinasi R^2yang kecil (mendekati nol) berati kemampuan variabel-variabelindependensecara simultan dalam menerangkan variasi variabel dependen amat terbatas.Nilai koefisien determinasi R^2yang mendekati satu berarti variabel-variabel independenmemberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.23

Hasil Koefesien Determinasi

Model Summary[b]

odel	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate	urbin-Watson
	.806[a]	.631	.650	4.342	1.865

Predictors: (Constant), upah, pengalaman, usia
Dependent Variable: Keputusan bekerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.23 terihat bahwa nilai *Rquare*terlihat bahwa: *Adjusted Square*sebesar 0,631 berarti 63,1% faktor-faktor keputusan bekerja dapat dijelaskan oleh Usia, Pengalaman, Upah.Nilai tersebut berarti Usia, Pengalaman, Upah simultan atau bersama-sama mampu menjelaskan keputusan bekerja sebesar 63,1,%, sisanya sebesar 36,9% dijelaskanoleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor yang mempengaruhi keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan. Dalam upaya meningkatkan keputusan dalam bekerja, baik pemilihan bekerja maupun utuk bertahan dalam bekerja pada satu tempat perusahaan, maka usia pada karyawan bekerja, pengalaman pada karyawan bekerja, upah pada kayawan yang bekerja. Dari sini dapat dilihat hasi interperstasi mengenai Usia, Pengalaman, dan Upah terhadap Keputusan bekerja pada karyawan rumah makan uda sayang.

a. Pengaruh Usia Terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh usia terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Syang Di Medan. Hal ini membuktikan dengan hasil statistic uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,856 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil daripada 0,05 (0,028 < 0,05), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,135. Hal ini

menunjukan bahwa usia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikasi terhadap keputusan bekerja dengan hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpresatsikan bahwa pekerjaan, maka akan semakin baik dan sesuainya usia dengan keputusan untuk bekerja, maka akan semakin meningkatkan bekerja pada Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.

Kondisi demikan secara umum dikaitkan dengan tingkat keputusan berkerja yang lebih baik dari golongan usia muda dibandingkan usia tua.

Dalam hal ini pemberi kerja akan mempertimbangkan keputusan kerja yang akan diberikan oleh karyawan.

Dengan kondisi persaingan kerja semakin besar, pemberi kerja akan berperan aktif dalam menyeleksi tenaga kerja yang akan diperkerjakan.

Dalam hal ini perusahaan tentu akan metuskan tenaga kerja yang masih cenderung produktif. Pada usia-usia yang relatif tua, meskipun sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, namun dengan kondisi fisik yang semakin tua maka tenaga kerjanya juga akan mengalami penurunan. Sehingga dalam pasaingan tenaga kerja pada usia-usia yang realtif tua cenderung memiliki waktu yang lebih lama dalam memutuskan mencari kerja.

b. Pengaruh Pengalaman Terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Syang Di Medan. Hal ini membuktikan dengan hasil statistic uji t dengan nilai t-hitung sebesar 3,609 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil daripada 0,05 (0,046 < 0,05),

dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,194. Hal ini menunjukan bahwa penagalaman secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikasi terhadap keputusan bekerja dengan hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpresatsikan bahwa pekerjaan, maka akan semakin meningkat dan sesuainya Pengalaman dengan keputusan untuk bekerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan dalam bekerja pada Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.

Dengan demikian pengalaman kerja karyawan akan mempunyai banyak kesempatan untuk mendapatkan perkerjaan, terkait dengan keinginan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru. Dengan kata lain tenaga kerja yang berpengalaman siap untuk memasuki dunia kerja dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak berpengalaman

c. Pengaruh Upah Terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh upah terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Syang Di Medan. Hal ini membuktikan dengan hasil statistic uji t dengan nilai t-hitung sebesar 2,090 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil daripada 0,05 (0,029 < 0,05), dan nilai koefisien mempunyai nilai positif sebesar 0,114. Hal ini menunjukan bahwa upah secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikasi terhadap keputusan bekerja dengan hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpresatsikan bahwa pekerjaan, maka akan semakin baik dan sesuainya upah

dengan keputusan pada pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan pekerja pada Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.

Hal ini terkait dengan pertimbangan bahwa dengan upah yang lebih tinggi pencari kerja akan cenderung menginginkan perkerjaan dengan penghasilan yang lebih layak sehingga ada kecendurungan akan memutuskan mencari perkerjaan yang terbaik sehingga memakan waktu yang lebih lama.

d. Pengaruh Usia, Pengalaman, dan Upah Terhadap keputusan bekerja pada karyawan Rumah Makan Uda Sayang di Medan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan anatar usia, pengalaman, dan upah terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan uda sayang di medan. Hal ini membuktikan dengan hasil nilai statistic F-hitung sebesar 5,283 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signikansi lebih kecil daari 0,05 (0,000 < 0,05), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan Uji F yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara usia, pengalaman, dan upah terhadap keputusan berkerja pada karyawan rumah makan uda sayang dimedan. Ditinjau dari analisis secara parsial, menunjukan bahwa kontribusi pengaruh variabel usia adalah pengaruh yang lebih besar terhadap keputusan berkerja dengan nilai 2,856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028.

Peningkatan berkerja merupakan hal penting yang diinginkan oleh sesuatu organisasi maupun karyawan itu sendiri.Organisasi menginginkan karyawan yang optimalkan untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi.Sedangkan

karyawan berkepentingan untuk mengembangkan diri promosi perkerjaan.

Maka hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukan bahwa ketiga variabel yaitu usia, pengalaman dan upah terhadap keputusan berkerja adalah hal penting yang harus dimiliki karyawan karena akan berdampak pada proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi.

Dengan demikian apabila organnisasi ingin mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam meningkatkan usia karyawan yang baik dan perlu menciptakan pengalaman kerja yang nyaman dan ramah tamah. Hal ini berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Usia memiliki pengaruh positif yang singnifikan terhadap keputusan berkerja. Berarti bahwa semakin tua usia karyawan akan semakin lama waktu yang digunakan untuk memutuskan mencari kerja.
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keputusan berkerja. Berarti bahwa karyawan yang memiliki pengalaman akan lebih cepat waktu yang digunakan untuk mencari kerja dibanding dengan yang tidak memiliki pengalaman.
3. Upah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keputusan bekerja. Bahwa berarti semakin tinggi upah yang diperoleh akan semakin lama waktu yang digunakan untuk memutuskan mencari kerja.
4. Usia, pengalaman dan upah berpengaruh secara simultan terhadap keputusan bekerja pada karyawan rumah makan uda sayang di medan

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini dapat dikemukakan berapa saran sebagai upaya untuk membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan ususnya tenaga kerja terdidik di rumah makan uda sayang di medan sebagai berikut:

1. Pada usia tertentu para karyawan diharapkan lebih aktip dalam memutuskan mencari informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimilikinya, sebab sebagian besar perusahaan lebih mengutamakan karyawan dengan usia yang masi muda mereka beranggapan usia muda merupakan usia masih sangat produktif.
2. Diharapkan karayawan pekerja mempunyai bekal ilmu pengetahuan serta pengalaman bekerja. Dengan memiliki pengalaman bekerja tenanga kerja akan mempunya lebih banyak kesempatan untuk mendapatka pekerjaan, dengan kata lain tenaga kerja yang berpengalaman lebih siap untuk memasukki dunia kerja di bandikan tenaga kerja yang tidak pengalaman.
3. Agar karaywan perempuan mensampingkan tanggapan masyarakat bahwa hanya laki-laki yang seharus bekerja, akan tetapi perempuan juga diperbolehkan turun aktip dalam dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

Asminar, Pengaruh pemahaman, *Transparansi dan Peran Pemerintah Terhadap Motivasi dan Keputusan Membayar Zakat Pada Baznas Kota Binjai*, (Jurnal Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. 2017

Azizhan, Syafaruddin. *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan,* Jakarta: Grasindo, 2004.

Arobba, T. *Decision making by Chinese''. Journal of social psikolog*. Vol.3, N0.38, 2010.

Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif,* BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2008.

Ahmad, Djauzak. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.

Cafferty dan Mankiw. *Teori Bekerja Karyawan Efisiensi*. Jakarta: Grafindo, 1990.

Desmita. *Psikologi Perkembangan Karir*. Bandung; Rosdakary, 2008.

Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan.* Jakarta: Pustaka Agung Harapan 2006.

Dapertemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Darussalam, 2002.

Edwin B. Flippo. *Manajemen Personalia*.Jakarta: Erlangga. 2008

Harahap, Sunarji. *Kewirausahaan: Pendekatan Integratif*. Medan: yayasan wakaf al- Mu'aqin, 2012

Hussung, Trisia. *7 Indikator Proses Pengambilan Keputusan*, Surabaya :Genagraris, 2017.

Hasibuan, S.P Malayu .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.

Ibnu Abi Syaibah.*Kitab Al-Mushannif Ibnu Abi Syaibah*, Juz. 5.

John Suprianto, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE UGM, 1984.

Syami, Ibnu. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi Jilid Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Philip Kotler, (ed.). *Pemasaran Edisi 12 Jilid I*. Jakarta: Indeks-Prentice Hall, 2007.

Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Muhammad, Fauroni, R. Lukman, Visi *Al-Quran Tentang Etika Dan Bisnis*, Jakarta; Salemba Diniyah, 2002.

Terry, George. *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP–FE,UI, 1985.Asri laksmi riani, manajemen sumber daya masa kini, Yogyakarta: graham ilmu, 2013.

Munandar. *Psikolog Industri dan Organisasi*. Tanggerang: Universitas Indosnesia press, 2000.

Setiadi, Nugroho J. *Aplikasi teori ekonomi dan pengambilan keputusan manajerial dalam dunia bisnis*, Depok: Prenadamedia Group, 2008.

Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Salemba Empat, 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sri Sudiarti. *Fiqh Muamalah Komtemporer*. Medan: FEBI UINSU, 2018.

Syami, Ibnu. *Pengambilan keputusan dan sistem informasi jilid kedua*. (Jakarta: Bumi aksara, 2000.

Trianto, Budi. *Riset Medeling, Konsep dan Prosedur Melakukan Peneleitian.* Pekan Baru : Adh-Dhuha Institute.2016

Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, paradigma positif dan berbasis pemecahan masalah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010

Yusuf Qardhawi.*Peran Nilai dan Moral dalam perekonomian islam, (terj). K.H Didin Hafiduddin*,Jakarta: Robbani Press. 2001.

CURRICULUM VITAE

A. Identitas Pribadi

Nama	: Khoiriah Nasution
NIM	: 51151054
Tempat/Tanggal Lahir	: Tembung, 25 Maret 1997
Umur	: 22 Tahun
Ipk : 3,58	
Jenis Kelamin	: Perempuan
Fakultas/Jurusan/Semester	: FEBI/Ekonomi Islam/ IX
Alamat	: Jl. Besar Tembung Gg. Persatuan No.35
No Hp	: 0857- 6064- 3014
Alamat Email	: Khoiriyahnst4@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

- SD/MI : SD Negeri 104205 Tembung
- SMP/MTs : MTs Swasta Al-Washliyah Tembung
- SMA/MA : MAS Plus Al Ulum Medan

C. Nama Orang Tua

- Ayah : Armein Nasution
- Ibu : Sawiah Lubis

D. Nama Dosen Pembimbing

- Pembimbing I : Dra Sri Sudiarti, Ma
- Pembimbing II : Mawaddah Irham, M.E.I

E. Riwayat Organisasi

- KSPMS Golden Uinsu : Anggota (2017)

Lampiran 1

Medan, 8 Oktober 2019

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Responden
Di Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda di bawah ini:

Nama : Khoiriah Nasution
NIM : 511.510.54
Jur/Fak/Univ : Ekonomi Islam/ Ekonomi Dan Bisnis Islam/ UIN Sumatera Utara
Judul Skripsi :**Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Bekerja Pada Karyawan Rumah Makan Uda Sayang Di Medan(Jalan Gunung Krakatau No. 7 A-B, Kec. Medan Timur)**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pernyataan maupun pertanyaan pada lembar kuesioner penelitian ini.Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.Atas waktu dan

kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya

Khoiriah Nasution

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
4. Bidang Pekerjaa :
5. Lama Bekerja : ( ) < 1 Tahun
   ( ) 1 – 3Tahun
   ( ) 4 – 6Tahun
   ( ) 7 – 9Tahun
   ( ) Lebih dari !0 tahun
6. Berapa kali Anda pernah bekerja di Rumah Makan Uda Sayang Di Medan
   a.Satu kali
   b.Lebih dari satu kali
7. Beri Alasan Kenapa anda pada bekerja Rumah Makan Uda Sayang Di Medan.

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada salah satu alternatif jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi anda setelah anda Berkunjung di Eiger Store. Keterangan mengenai skor penilaian:

	nis Jawaban	**or**
	= Sangat Setuju	
	= Setuju	
	= Kurang Setuju	
	=Tidak Setuju	
	S = Sangat Tidak Setuju	

C. Daftar Pernyataan

a. Variabel Usia (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang Saya tangani.					
2.	Pembagian dan pengklasifikasian job dimana tempat Saya bekerja, sangat ditentukan oleh faktor usia.					
3.	Awal mula Saya bekerja, Saya termasuk pada kelompok usia muda.					
4.	Menurut saya dalam menempatkan					

	karyawan, faktor usia sudah mendapatkan pertimbangan oleh perusahaan.					
5.	Saya setuju faktor usia sudah dipertimbangkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan tersebut akan ditempatkan.					
6.	Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang Saya rasakan.					
7.	Menurut saya usia sekarang, cara kerja dan posisi kerja yang baik dapat mengurangi kelelahan.					
8.	Menurut saya, Semakin lama bekerja di perusahaan ini, semakin puas					

	pulak tingkat pekerjaan saya.					
9.	Menurut saya usia semakin bertambah maka selama masa kerja, sangat mendukung proses penempatan kerja karyawan.					
10.	Menurut saya di usia semakin bertambah, Saran atau pendapat saya yang sering di dengar oleh karyawan lain.					

b. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang saya miliki.					
2.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.					

3.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat memberikan pelayanan kepada pasien.					
4.	Hasil pekerjaan saya selalu memuaskan atasan dan rekan kerja.					
5.	Penguasahan terhadap pekerjaan dan peralatan akan meningkatkan pengalaman kerja saya.					
6.	Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
7.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini.					
8.	Saya selalu menangani tugas sesuai					

	dengan prosedur yang benar.					
9.	Menurut sayaperusahaan suda memperhatikan penempatan karyawan di perusahaan ini sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.					
10.	Menurut saya perusahaan sudah melihat pengalaman kerja terlebih dahulu sebelum karyawan di tempatkan.					

c. Variabel Upah (X3)

No	Pernyataan	SS		KS	TS	STS
1.	Apakah upah yang anda terima sesuai dengan prestasi yang anda berikan pada perusahaan.					

2.	Apakah upah yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada anda.					
3.	Apakah besarnya upah ditetapkan perusahaan berdasarkan tarif upah minimum yang di daerah anda.					
4.	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka.					
5.	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik.					
6.	Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.					
7.	Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.					
8.	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja diperusahaan.					
9.	Upah rata-rata yang diterima karyawan, akan dinaikkan apabila harga					

	kebutuhan pokok naik.					
10.	Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan memberikan bonus.					

d. Variabel Keputusan Bekerja (Y)

N	Pernyataan	S	S	K	T	S
1	Jika saya memperoleh tawaraan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk memutuskan pekerjaan lain.					
2	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan sekaligus juga keinginan saya.					
3	Saya rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di perusahaan agar di kenal guna pengembangan karir saya.					
4	Saya sering kali merasa ada resiko dalam melakukan tugas/ beban kerja dan tidak tepat waktu.					
5	Ketika melakukan kesalahan, saya merasa senang jika ada yang mengingatkan suatu pekerjaan					

	tersebut.					
6	Saya secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan prosedur tanpa diawasi, baik pekerjaan/ tugas guna mengembangkan karir saya di perusahaan.					
7	Dalam melakukan suatu pekerjaan saya akan meneliti dan memeriksa hasil pekerjaan tersebut.					
8	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
9	Saya berusaha mengambil keputusan dengan pertimbangan-pertimbangan yang matang dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.					
1	Saya berfikir bahwa menjadi karyawan tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Usia (X1)

R	**Usia (X1)**

	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	T
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	2	2	5	2	4	3
4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2
5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4
6	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4
1	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4
1	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3
1	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4
1	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4
1	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
1	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	3
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
2	5	4	2	3	3	4	5	4	5	4	3
2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3
2	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	3	2	2	1	4	4	1	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3
3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3

Lampiran 3

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Pengalaman (X2)

R	Pengalaman (X2)										
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	T
1	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	2	3	2	2	1	4	4	1	4	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
8	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
9	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4

1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3
1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
1	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	4
1	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4

2	4	4	4	4	4	2	2	5	2	4	3
2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2
2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4
2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4
3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3
3	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4
3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4
3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4

3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	3
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4

Lampiran 4

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Upah (X3)

R	**Upah (X3)**										
	X	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**T**
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4

6	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4
7	3	3	4	5	5	4	2	2	3	4	3
8	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
9	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
1	2	3	1	5	4	4	5	5	5	5	3
1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3
1	3	5	4	4	3	5	3	5	3	4	3
1	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3

2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
2	3	3	2	5	4	5	5	4	2	3	3
2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
2	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4

Lampiran 5

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Keputusan Bekerja (Y)

R	Keputusan Bekerja (Y)										
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	T
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
6	4	5	5	4	2	3	3	4	5	4	3
7	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3
1	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4

1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	2	4	2	3	2	2	3	4	4	2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4
1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3
3	4	5	5	4	2	2	3	4	3	3	3
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4

Lampiran 6

1. Output Uji Validitas Variabel Usia (X1)

Inter-Item Correlation Matrix

	P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5		P1.7	P1.8	P1.9	P1.10	total
P1.1	1.000	.645	.499	.343	.208	.054	.296	.191	.340	.708	.643
2	.645	1.000	.594	.577	.687	.340	.326	.096	.509	.905	.872
3	.499	.594	1.000	.684	.506	-.006	.135	.105	.192	.558	.625
4	.343	.577	.684	1.000	.602	.172	.144	.051	.350	.406	.648
5	.208	.687	.506	.602	1.000	.319	.250	.062	.324	.553	.689
6	.054	.340	206	272	.319	1.000	.290	.306	.581	.137	.549
7	.296	.326	.135	.144	.250	.290	1.000	.144	.506	.353	.544
8	.191	.096	.105	.051	.062	.306	.144	1.000	.359	.077	.382
9	.340	.509	.192	.350	.324	.581	.506	.359	1.000	.295	.727
P1.10	.708	.905	.558	.406	.553	.137	.353	.077	.295	1.000	.752
TAL	.643	.872	.625	.648	.689	.549	.544	.382	.727	.752	1.000

2. Output Uji Validitas Variabel Pengalaman (X2)

Inter-Item Correlation Matrix

	P	2.2	P2.3	P2.4	2.5	P2.6	P2.7	2.8	P2.9	2.10	TOTAL
1	1.000	.659	.695	.325	.206	.015	.206	.222	.316	.732	.650
2	.659	1.000	.674	.562	.654	.339	.332	.130	.436	.903	.876
3	.695	.674	1.000	.553	.390	.149	.205	.083	.298	.631	.654
4	.325	.562	.553	1.000	.586	.242	.251	.030	.223	.396	.622
5	.206	.654	.390	.586	1.000	.342	.307	.000	.296	.518	.668
6	.015	.339	149	.242	.342	1.000	.326	.266	.442	.147	.547
7	.206	.332	.205	.251	.307	.326	1.000	.114	.347	.365	.547
8	.222	.130	.083	.030	.000	.266	.114	1.000	.397	.118	.377
	.316	.436	.298	.223	.296	.442	.347	.397	1.000	.231	.665
10	.732	.903	.631	.396	.518	.147	.365	.118	.231	1.000	.757
TAL	.650	.876	.654	.622	.668	.547	.547	.377	.665	.757	1.000

3. Output uji Validitas Variabel Upah (X3)

Inter-Item Correlation Matrix

	P3.1	P3.2	P3.3	P3.4	P3.5	P3.6	P3.7	P3.8	P3.9	P3.10	TOTAL
1	1.000	.594	.657	.354	.404	.288	.334	.215	.316	.210	.683
2	.594	1.000	.703	.234	.175	.358	.253	.358	.306	.272	.675
3	.657	.703	1.000	.041	.213	.254	.026	.143	.243	.250	.573
4	.354	.234	.041	1.000	.352	.584	.322	.444	.357	.409	.616
5	.404	.175	.213	.352	1.000	.317	.222	.192	.246	.223	.503
6	.288	.358	.254	.584	.317	1.000	.332	.625	.328	.371	.687
7	.334	.253	.026	.322	.222	.332	1.000	.641	.546	.374	.618
8	.215	.358	.143	.444	.192	.625	.641	1.000	.588	.543	.734
9	.316	.306	.243	.357	.246	.328	.546	.588	1.000	.688	.709
10	.210	.272	.250	.409	.223	.371	.374	.543	.688	1.000	.663
TAL	.683	.675	.573	.616	.503	.687	.618	.734	.709	.663	1.000

4. Output uji Validitas Variabel Keputusan Bekerja (Y)

Inter-Item Correlation Matrix

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	TOTAL
	1.000	.186	.080	.098	278	.094	185	104	117	276	.237
	186	1.000	.396	.211	.550	.317	.392	.435	.823	.230	.508
	.280	.396	1.000	.544	.676	.310	.301	.343	.581	.132	.069
	.098	.211	.544	1.000	.553	.181	.052	.076	.263	.008	.084
	278	.550	.676	.553	1.000	.535	.548	.548	.516	.230	.157
	2.94	.317	.310	.181	.535	1.000	.608	.553	.402	.195	.237
	-.185	.392	.301	.052	.548	.608	1.000	.716	.492	.277	.017
	204	.435	.343	.076	.548	.553	.716	1.000	.548	.168	.025
	217	.823	.581	.263	.516	.402	.492	.548	1.000	.235	.266
)	376	.230	.132	438	.230	.195	.277	.168	.235	1.000	.341
TAL	337	.508	269	334	.157	.237	.017	.025	.266	.341	1.000

Lampiran 7

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI NILAI t-tabel

Dalam tingkat signifikan 5% dan 1%

df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963

13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan:

Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Lampiran 8

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI NILAI r-hitung

Dalam tingkat signifikat 5% dan 1%

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896