

PENGARUH KENAIKAN UMP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KFC CABANG Q MALL BANJARBARU

Norliana¹, Iman Setya Budi², Agus Purnomo³

¹Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
Fakultas Studi Islam- Ekonomi Syari'ah
E-mail: nurliana271196@gmail.com

No. Hp: 081251018558

² Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
Fakultas Studi Islam- Ekonomi Syari'ah
E-mail: aymannoordin@gmail.com

³ Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
Fakultas Studi Islam- Ekonomi Syari'ah
E-mail: guspur80@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan firman Allah dalam Q.S Al-Jumu'ah [62]; 10 yang memerintahkan umat-Nya agar bekerja untuk memperoleh karunia-Nya. Secara alami manusia akan terdorong untuk bekerja dan berusaha untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan mencari nafkah untuk keluarganya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kenaikan UMP terhadap kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini sebanyak 24 orang. Sumber data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dianalisis dengan program SPSS 22. Analisis data menggunakan uji validitas person correlation, uji reabilitas menggunakan teknik Cronbac'h Alpha, uji regresi linear berganda, uji normalitas, dan uji hipotesis. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kenaikan UMP berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji korelasi didapat nilai sig. (2-tailed) = 0,004 < 0,005 dan hasil uji t (paired samples test) dimana t tabel -2,068 < t hitung -4,026 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kinerja sebelum dan sesudah kenaikan UMP. Sedangkan upah menurut Islam merupakan imbalan materi yang didapatkan seorang pekerja atas pekerjaannya (dunia dan akhirat), Islam lebih memperhatikan cara pandang pengontrak dalam menentukan upah terhadap pekerjaannya dan yang paling terpenting adalah terdapat perasaan ikhlas antara pengontrak dan pekerja atas apa yang telah diterima dan diberikan.

Kata Kunci : KFC; kinerja; UMP; upah dalam Islam

ABSTRACT

Based on the decrees of God in Q.S Al-Jumu'ah [62]; 10 who commands his people to work to obtain His gift. Naturally, humans will be encouraged to work and try to fulfill all their needs and make a living for their families. This study aims to examine the effect of UMP increase on employee performance. Samples from this study were 24 people. Sources of data in this study were collected through questionnaires analyzed with SPSS 22 program. Data analysis used the validity of person correlation test, reliability test using Cronbac'h Alpha technique, multiple linear regression test, normality test, and hypothesis testing. The results of data analysis in this study indicate that the increase in UMP has a significant effect on employee performance as evidenced by the results of correlation tests obtained sig values. (2-tailed) = 0.004 < 0.005 and the results of the t test (paired samples test) where t table -2.068 < t count -4.026 this indicates that there is a positive and significant relationship between the performance variables before and after the increase in UMP. Whereas wages according to Islam are material rewards obtained by a worker for his work (the world and the hereafter), Islam pays more attention to the contractor's perspective in determining wages for his workers and most importantly there is a sincere feeling between the contractor and the worker for what has been received and given.

Keywords: KFC; performance; UMP; wages in Islam

PENDAHULUAN

Secara alami manusia akan terdorong untuk bekerja dan berusaha untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan mencari nafkah untuk keluarganya mulai dari sandang, pangan serta papan. Bekerja bagi manusia berarti mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimilikinya untuk memperoleh suatu hasil (imbalan) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan kepada tingkat paling layak.

Islam adalah ‘aqidah, syari’at dan ‘amal, sedangkan ‘amal meliputi ibadah, ketaatan serta kegiatan dalam usaha mencari rizki untuk mengembangkan produksi dan kemakmuran. Oleh karena itu Allah SWT menyuruh manusia untuk bekerja dan berusaha di muka bumi ini agar memperoleh rizki, sebagaimana firman Allah:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya ; “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung (QS. Al-Jumu’ah [62] 10).

Berdasarkan ayat di atas, menunjukkan bahwa Islam mendidik para pengikutnya agar cinta bekerja serta menghargai pekerjaan sebagai kewajiban manusia dalam kehidupannya. Islam menganjurkan supaya bekerja, karena bekerja adalah latihan kesabaran, ketekunan, keterampilan, kejujuran, ketaatan, mendayagunakan pikiran, menguatkan tubuh, mempertinggi nilai perorangan serta masyarakat dan memperkuat umat.

Setiap perusahaan pasti menginginkan agar karyawannya mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan disiplin dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi, salah satunya dengan cara memberikan upah yang cukup dan sesuai kepada para karyawannya dan memenuhi standar hidupnya agar karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Pemberian upah yang benar dan baik dapat menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas tinggi agar tetap bekerja diperusahaan. Pekerja akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan, sehingga pekerja akan bekerja dengan semangat tinggi dan prestasi kerja pekerja akan ikut tinggi pula, dimana pekerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik seperti yang diharapkan perusahaan. Namun jika pekerja memandang upah tidak memadai, maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis, dan itu dapat mempengaruhi prestasi kerja pekerja yang pada akhirnya memperburuk keadaan perusahaan dan sasaran-sasaran perusahaan tidak tercapai..

Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2013 secara nasional meningkat rata-rata 18,9 persen dari tahun sebelumnya dan merupakan kenaikan yang cukup tinggi sejak krisis tahun 1997. Kuatnya desakan dan tekanan dari kaum buruh terhadap perbaikan kesejahteraan dan upah buruh, membuat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan revisi komponen KHL dari 45 komponen menjadi 60 komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012. Perubahan atas komponen tersebut, mendorong UMP tahun 2013 yang ditetapkan oleh gubernur naik signifikan hampir di semua provinsi.

Konsep Islam tentang upah menyatakan bahwa upah tenaga kerja didasarkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pengusaha akan menambah pekerjaannya sampai batas pertambahan produktivitas marjinal minimal sama dengan upah yang diberikan pada mereka. Dengan cara ini maka upah dapat ditentukan secara transparan, seksama, adil dan tidak menindas pihak manapun. Setiap pihak mendapat bagian yang sah dari hasil usahanya, tanpa menzalimi pihak yang lain. Islam memotivasi untuk memberikan penjelasan dan persetujuan besaran upah dari kedua belah pihak.

Disini Islam memberikan solusi atau pencerahan, di dalam Islam tingkatan upah yang layak bukanlah konsensi buruh-majikan, tetapi merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan Negara. Perusahaan harus memberikan upah yang sesuai yang bisa menutupi keperluan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya. Karena konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di kekhalifahan Islam. Al-Quran menegaskan dalam surah Al-Maidah ayat 8

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ اِنَّ اللَّهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: " Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS Al-Maidah[5]: 8)

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan membahas lebih lanjut mengenai kenaikan UMP provinsi Kalsel, kinerja karyawan, pengaruh kenaikan UMP terhadap kinerja karyawan dan pandangan Islam dalam mengatur upah karyawan. Untuk keperluan ini maka menjadi penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kenaikan UMP terhadap kinerja karyawan pada KFC Cabang Q Mall Banjarbaru.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kenaikan UMP tahun 2018 terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Q Mall kota banjarbaru? Bagaimana kinerja karyawan sebelum dan sesudah kenaikan UMP tahun 2018 pada KFC cabang Q Mall kota banjarbaru? Bagaimana kebijakan Islam dalam mengatur pemberian upah pekerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah?

Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kenaikan UMP terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan sebelum dan sesudah kenaikan UMP pada KFC cabang Q Mall Banjarbaru, dan untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam dalam mengatur upah pekerja atau karyawan.

Transaksi ketenagakerjaan dalam hukum Islam termasuk dalam kategori *al-ijarah* (sewa-menyewa). Definisi *al-ijarah* adalah akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Secara umum, *ijarah* ini ada dua : akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenagakerjaan ; akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah sewa.

Antara pekerja dengan pengontrak kerja terdapat hubungan ketenagakerjaan yang telah diatur oleh Islam. Keduanya terikat dengan ketentuan-ketentuan umum Islam serta kontrak kerja (*'aqd al-'amal*) yang telah disepakati bersama. Kontrak kerja bersifat mengikat kedua belah pihak agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari setelah kontrak dijalankan. Kontrak kerja yang telah disepakati hakikatnya merupakan amanah yang harus ditaati. Ikatan yang terjadi bukan lagi berupa ikatan antar manusia saja, tetapi juga memiliki tanggung jawab kepada Allah. Pelanggaran terhadap kontrak kerja dianggap telah melanggar hukum syariah karena Allah telah memerintahkan untuk menaati akad yang ada. Sebagaimana firman Allah SWT QS al-Maidah ayat 5: 1 dibawah ini :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ؕ اٰحَلَّتْ لَكُمْ بِهَيْمَةِ الْاٰتَعَمِرِ الْاِلَّا مَا يَتَلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرٌ مُّحِلٍّ اِلِىَّ الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرُمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ يَتَحَكَّمُ مَا

يُرِيْدُ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, patuhilah akad-akad itu.” (QS al-Maidah [5]: 1)

Sebagian masyarakat beranggapan bahwa pengertian upah dan gaji itu sama. Namun ada beberapa orang yang menganggap upah dan gaji itu berbeda. Gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunyaupun tidak selalu tepat.” Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan *kepastian* banyaknya uang yang diterimanya. (As’ad: 2018)

Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa – jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung.

Idris Ahmad dalam Hendi Suhendi berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu (Suhendi, 2005). Nurimansyah Haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*carving*) yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi (Asikin, 1997). Menurut undang-undang kecelakaan nomor 33 Tahun 1947, yang dimaksudkan dengan istilah upah adalah : (1) Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan. (2) Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Menurut teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Upah dalam Islam disebut juga dengan *ujroh* adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangannya terhadap produksi.

Ujroh terbagi menjadi dua, yaitu: (1) *Ujroh al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP. (2) *Ujroh Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini membahas tentang Ketenagakerjaan. Dalam bab I pasal 1 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Bab X dari Undang-Undang ini membahas tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Perlindungan di sini meliputi perlindungan terhadap penyandang cacat, anak dan perempuan serta ketentuan waktu kerja. Pengupahan dibahas dalam pasal 88, di mana setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan hal tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pemberian upah yang diharap akan melindungi pekerja/buruh yang meliputi : (1) Upah minimum; (2) Upah kerja lembur; (3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; (4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya (cuti); (6) cara pembayaran upah; (7) Denda atau pemotongan upah; (8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; (9) Struktur dan skala pengupahan; (10) Upah untuk pesangon; dan upah untuk pajak penghasilan.

UMP (Upah Minimum Provinsi) adalah sebuah ukuran batas minimal yang digunakan oleh pemerintah, perusahaan ataupun industri dalam pemberian upah atau gaji kepada para pekerja atau pegawainya. UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi, ditetapkan oleh gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Depeprov yang unsurnya tripartit yaitu pengusaha, pemerintah, serikat buruh/serikat pekerja, ditambah perguruan tinggi dan pakar. Penetapan UMP ditetapkan paling lambat 60 hari sebelum tanggal 1 Januari.

Upah minimum merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar KHL. Pasal 1 ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999, mendefinisikan upah minimum sebagai “upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap.” Sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja, upah yang diberikan dalam bentuk tunai harus ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja itu sendiri maupun keluarganya.

Pada 1 Nopember 2017 lalu Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan telah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan tahun 2018 naik 8,71% dibanding dengan tahun 2017 atau menjadi Rp 2.454.671,80 per bulan. Kenaikan tersebut berdasarkan keputusan bersama antara dewan pengupahan bersama Pemprov Kalsel melalui Disnakertrans. Keputusan kenaikan UMP tersebut mengacu pada formula sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015. Sesuai dengan ketentuan kenaikan UMP berdasarkan upah minimum tahun berjalan dikali inflasi yang dihitung dari periode September tahun berlalu hingga September tahun berjalan dikali pertumbuhan produk domestik bruto. Pertumbuhan produk domestik bruto mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya, dan periode kuartal I dan II tahun berjalan. Data untuk penetapan UMP Kalsel 2018, yaitu UMP 2017 sebesar Rp2.258.000, inflasi nasional 3,72% dan PDB sebesar 4,99%. "Sehingga, $2.258.000 \times (3,72\% + 4,99\%) = \text{Rp}2.454.671,80$ atau naik sebesar Rp196.671,80.

Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut H. Hadari Nawawi yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau mental maupun non fisik atau non mental. Kinerja menurut Mangkunegara, Anwar Prabu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Dalam menentukan sebuah ukuran kinerja merupakan sesuatu yang cukup sulit karena beragamnya pekerjaan, dan masing-masing pekerjaan mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Banyak cara pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya. Tetapi hampir seluruh cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut : (1) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan karyawan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. (2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. (3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai hasil kerja dengan waktu yang direncanakan.

Indikator kinerja dalam Islam dapat dilihat dari sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Rasulullah. Dalam kepemimpinan Rasulullah saw di bidang bisnis sudah tidak bisa diragukan lagi, beliau adalah pebisnis yang hebat dan merupakan pekerja keras, dimana setiap beliau menjalankan bisnisnya selalu meletakkan nilai-nilai luhur. Tidak hanya mementingkan hasil dunia saja tapi juga nilai-nilai Islami yang patut

menjadi teladan. (1) Siddiq (jujur) (2) Tabligh (menyampaikan) (3) Amanah (dapat dipercaya) (4) Fathonah (cerdas) (5) Istiqomah.

Penilaian kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai manfaat penilaian kinerja adalah : (1) Manfaat bagi karyawan antara lain: Meningkatkan motivasi, Meningkatkan kepuasan kerja, Adanya kejelasan standar hasil kerja yang diharapkan, Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atasan, Peningkatan pengertian tentang nilai-nilai pribadi. (2) Manfaat bagi penilai: Meningkatkan kepuasan kerja, Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan, Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan. (3) Manfaat bagi perusahaan: Memperbaiki seluruh simpul unit yang ada dalam suatu perusahaan, Meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan atau karyawan dengan atasan, Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan, Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh

Unsur-unsur Penilaian Kinerja: (1) Prestasi (2) Kedisiplinan (3) Kreatifitas (4) Bekerja sama. (5) Kecakapan (6) Tanggung jawab.

Metode Penilaian Kinerja: (1) Rangking, Merupakan cara penilaian kinerja tertua dan paling sederhana untuk melakukan penilaian prestasi kerja adalah dengan membandingkan karyawan untuk menentukan siapa yang lebih baik. (2) *graphic Schales* (Skala Grafik), Merupakan metode penilaian kinerja tradisional yang paling banyak digunakan.

Hipotesis

Ha: Terdapat pengaruh kenaikan UMP terhadap kinerja karyawan KFC cabang Q Mall Banjarbaru

Ho: Tidak terdapat pengaruh kenaikan UMP terhadap kinerja karyawan KFC cabang Q Mall Banjarbaru.

Ha: $r = 0$

Ho: $r \neq 0$

METODE

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan, mengklarifikasi, dan menganalisis fakta yang ada ditempat penelitian dengan menggunakan ukuran-ukuran dalam pengetahuan, hal ini dilakukan untuk menemukan kebenaran.

Jenis penelitian yang digunakan melalui pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Dalam penulisan ini peneliti menggunakan teknik Probability Sampling dalam pengambilan sampel. Probability Sampling merupakan metode Sampling yang setiap anggota populasi memiliki peluang sama untuk terpilih sebagai sampel. Data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada KFC Cabang Q Mall Banjarbaru. Dengan desain penelitian yaitu (1) Variabel bebas : kinerja karyawan sebelum kenaikan UMP (X_1) kinerja karyawan sesudah kenaikan UMP (X_2) kebijakan pemerintah tentang kenaikan UMP (X_3). (2) Variabel terikat : kinerja karyawan (Y).

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan atau *Field Research* adalah merupakan tipe penelitian yang menguji hubungan *kolerasional* antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dan tingkat keterlibatan peneliti yang minimal.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik SPSS 22 dengan metode pendekatan kuantitatif deskriptif.

Uji Validitas, suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penguji validitas menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan/pernyataan. Apabila *Person Correlation* yang didapatkan memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila : (1) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyo, 1999). (2) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; $n - 2$) n = jumlah sampel. (3) Nilai $sig \leq \alpha$. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas Konstruksi dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r - \text{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

x = jawaban responden (skor responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

Uji Reabilitas, Menurut Usman (2006) uji reliabilitas ialah untuk mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten), suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan/pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan sarana untuk mengukur reliabilitas data dengan menggunakan uji statistik *Cronbac'h Alpha*. sebagai berikut:

$$r^{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan/pernyataan
 $\sum \sigma^2 b$: Jumlah varians butir
 σ^2 : Varians total

Apabila variabel yang diuji mempunyai nilai *Cronbac'h Alpha* (α) > 60% (0,60) maka dapat dikatakan variabel tersebut bersifat reliabel, sebaliknya ; *Cronbach Alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel yg diujikan tersebut dikatakan tidak reliabel. (Sani, 2010: 251)

Uji Analisis Korelasi, adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat). Hubungan interaktif timbal balik ialah hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat memengaruhi, dimana kedudukan variabel X dan Y dapat saling bergantian. Suatu saat variabel X memengaruhi variabel Y atau sebaliknya. Dalam penelitian ini, identitas kedua variabel diketahui atau dapat dibedakan sebagai berikut :

Variabel bebas (X) : kenaikan UMP (memengaruhi)
 Variabel tak bebas (Y) : kinerja karyawan (dipengaruhi)

Koefisien Korelasi, Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel.

Nilai korelasi (r) = (-1 < 0 < 1)

Untuk kekuatan hubungan nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinatakan dalam bentuk positif (+) dan negative (-).

Koefisien determinasi adalah nilai angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Dengan rumus :

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

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 - 1. Nilai R^2 yang kecil bermakna kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 bermakna variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan peneliti untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Asumsi Klasik, untuk melakukan uji asumsi klasik atas data premier maka peneliti melakukan uji normalitas, yang bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dengan regresi berganda. Model regresi berganda dilakukan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Ini digunakan untuk menguji 2 pengaruh atau lebih variabel independen terhadap varabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linear. Variabel dependen terdiri dari semua karyawan yang bekerja di KFC cabang Q Mall Banjarbaru. sedangkan variabel independen adalah kenaikan UMP pada tahun 2018.

Untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, maka rumus persamaan regresi yang digunakan peneliti adalah :

$$Y = a - b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

- A = konstanta
- b_1-b_3 = koefisien regresi
- x_1 = upah

Dalam uji hipotesis ini menggunakan: Uji statistik t, Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel yang akan diuji dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut : (1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak (2) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 24 orang karyawan yang merupakan semua karyawan di KFC Cabang Q Mall Banjarbaru untuk memeberikan informasi mengenai variable X yaitu kinerja sebelum, sesudah dan kebijakan kenaikan UMP yang mempengaruhi variable Y yaitu kinerja karyawan.

Pengaruh Kenaikan UMP Terhadap Kinerja Karyawan

		Paired Differences				T	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	Kebijakan Kenaikan UMP - Kinerja Sesudah kenaikan UMP	-2.542	3.092	.631	-3.848	-1.236	-4.026	23	.001

(Sumber : data primer yang diolah SPSS 22, 2018)

Hipotesis pada penelitian ini yaitu :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kenaikan UMP dengan kinerja karyawan

Ha : terdapat pengaruh antara kenaikan UMP dengan kinerja karyawan

Pengambilan keputusan kesimpulan pada tabel diatas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu : **(1)** dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika : $-t \text{ hitung} < t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak. Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 24 - 2 - 1 = 2$ yaitu didapat nilai t tabel = 2,068. Membandingkan nilai t hitung adalah -4,026 dan t tabel adalah 2,068 diperoleh hasil perbandingan t tabel $-2,068 < t \text{ hitung} -4,026$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. **(2)** Pengambilan keputusan kedua dapat dilihat berdasarkan nilai probabilitas, jika $sig > \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, karena penelitian ini menggunakan uji 2 sisi maka nilai α dibagi 2, sehingga kriteria pengujian menjadi $sig > 0,005/2$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai sig adalah $0,001 < 0,025$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan hasil analisis uji t diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kenaikan UMP terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari rata-rata hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan peneliti bahwa restoran KFC selalu memberikan gaji tepat waktu dan KFC memberikan gaji kepada karyawannya sesuai dengan kebijakan pemerintah atau sesuai dengan UMP hal tersebut cukup membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena kebijakan kenaikan UMP ini telah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan KFC dan dinilai sesuai dengan kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan kenaikan UMP berpengaruh terhadap kinerja karyawan KFC cabang Q Mall Banjarbaru. Jika UMP naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah kenaikan UMP

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.522	.493	.335
	X1	.522	1.000	.859	.585
	X2	.493	.859	1.000	.626
	X3	.335	.585	.626	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.004	.007	.055
	X1	.004	.	.000	.001
	X2	.007	.000	.	.001
	X3	.055	.001	.001	.
N	Y	24	24	24	24
	X1	24	24	24	24
	X2	24	24	24	24
	X3	24	24	24	24

(sumber : data primer yang diolah SPSS 22, 2018)

(1) Hasil perhitungan korelasi antara variabel kinerja sebelum kenaikan UMP (X1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,522$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang positif. Maksud positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara kinerja sebelum kenaikan UMP (X1) dan kinerja karyawan (Y). Artinya bila X1 naik maka variabel Y akan naik secara positif. Kontribusi yang diberikan variabel ini terhadap variabel (Y) adalah : $KP = (r)^2 \times 100\% = (0,522)^2 \times 100\% = 27\%$. (2) Hasil perhitungan korelasi antara variabel kinerja sesudah kenaikan UMP (X2) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,493$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang lemah positif. Maksud lemah positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara kinerja sebelum kenaikan UMP (X2) dan kinerja karyawan (Y). Artinya bila X2 naik maka variabel Y tidak naik secara lemah. Kontribusi yang diberikan variabel ini terhadap variabel (Y) adalah : $KP = (r)^2 \times 100\% = (0,493)^2 \times 100\% = 24\%$. (3) Hasil perhitungan korelasi antara variabel kebijakan kenaikan UMP (X3) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,335$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang lemah positif. Maksud positif disini adalah terjadi hubungan yang searah antara kinerja sebelum kenaikan UMP (X3) dan kinerja karyawan (Y). artinya bila X3 naik maka variabel Y tidak naik secara lemah positif. Kontribusi yang diberikan variabel ini terhadap variabel (Y) adalah : $KP = (r)^2 \times 100\% = (0,335)^2 \times 100\% = 11\%$.

Dari hasil analisis uji regresi berganda diatas maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pertanyaan yang dilampirkan pada kuesioner bahwa upah yang diberikan KFC selalu tepat waktu, upah yang diberikan sesuai kebijakan UMP, dan pada tahun-tahun sebelumnya KFC juga mengikuti kebijakan pemerintah dalam memberikan standar upah kepada karyawannya sehingga pada tahun sebelum dan sesudah kenaikan UMP karyawan telah bekerja sesuai dengan prosedur ataupun aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini berarti kinerja sebelum dan sesudah kenaikan UMP karyawan hanya saja kenaikan UMP ini memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemberian Upah dalam Islam

Upah dalam pengertian Islam yaitu suatu imbalan yang diterima oleh seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan secara materi di dunia (layak dan adil) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Islam tidak pernah membiarkan upah pekerjaanya berada dibawah tingkat minimal yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok pekerjaanya, tetapi Islam juga tidak membiarkan akan adanya kenaikan upah melebihi tingkat yang ditentukan berdasarkan sumbangannya akan produksi. Meskipun Islam tidak menyebutkan nominal upah yang harus diberikan pengontrak/majikan kepada pekerjaanya, namun Islam lebih memperhatikan cara pandang pengontrak/majikan dalam menentukan upah. Hal ini ditentukan berdasarkan tingkat kebutuhan pekerja yang beragam misalnya, kebutuhan pekerja akan tempat tinggal, pakaian dan makanan dan lainnya sehingga pengontrak/majikan dapat memberikan upah secara adil (relatif). Dan paling penting dalam Islam adalah keridhoan dalam kerja artinya pengontrak dan pekerja sama-sama ridho atas apa yang diberikan dan yang didapatkan.

PENUTUP

Berdasarkan uji hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak bermakna variabel kinerja karyawan sebelum kenaikan UMP berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesudah kenaikan UMP. Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 24 - 2 - 1 = 2$ yaitu didapat nilai t tabel = 2,068. Membandingkan nilai t hitung adalah -4,026 dan t tabel adalah 2,068 diperoleh hasil perbandingan t tabel $-2,068 < t \text{ hitung} - 4,026$. Dengan tingkat signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa apabila UMP meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari hasil analisa korelasi diketahui bahwa variabel X mempunyai hubungan positif dan signifikan antara kinerja sebelum dan sesudah kenaikan UMP dengan nilai signifikan = 0,004 dan probabilitas < 0,05. Hal ini berarti bahwa kenaikan UMP mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KFC cabang Q Mall Banjarbaru. Hubungan positif (searah) menunjukkan semakin besar UMP yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Kebijakan Islam dalam mengatur upah karyawan. Upah dalam Islam yaitu imbalan yang diterima seorang pekerja atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan secara materi di dunia (layak dan adil) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Islam tidak pernah membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah pekerjanya melebihi tingkat yang ditentukan berdasarkan sumbangannya terhadap produksi. Meskipun Islam tidak menyebutkan nominal upah yang harus diberikan pengontrak/majikan kepada pekerjanya, namun Islam lebih memperhatikan cara pandang pengontrak/majikan dalam menentukan upah. Hal ini ditentukan berdasarkan tingkat kebutuhan pekerja yang beragam misalnya, kebutuhan pekerja akan tempat tinggal, pakaian dan makanan dan lainnya sehingga pengontrak/majikan dapat memberikan upah secara adil (relatif). Dan paling penting dalam Islam adalah keridhoan dalam kerja artinya pengontrak dan pekerja sama-sama ridho atas apa yang diberikan dan yang didapatkan.

Bagi para karyawan KFC cabang Q Mall Kota Banjarbaru sebagai objek penelitian ini agar lebih giat lagi dalam bekerja dan selalu menjunjung tinggi kerja sama antar tim. Agar dapat mempertahankan citra baik dari restoran KFC.

Bagi KFC cabang Q Mall Kota Banjarbaru agar dapat terus mengikuti kebijakan pemerintah mengenai upah yaitu UMP agar dapat mempertahankan semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan terus meningkat seiring dengan terpenuhinya kebutuhan hidup layak (KHL) karyawan (layak adalah relatif)

Bagi pemerintah agar dapat terus mengevaluasi Standar Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai dengan kebutuhan hidup yang terus meningkat seiring dengan meningkatnya kebutuhan pokok masyarakat agar masyarakat terkhusus untuk karyawan tetap hidup dengan layak.

REFERENSI

- Dari Buku
Hariwijaya, Indi. (2011) *Rahasia Sukses Bisnis Makanan* Jakarta: Oriza
Ifham, ahmad S. (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Pustaka Utama
Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
Ismail Yusanto dan Arif Yunus. (2011). *Pengantar Ekonomi Islam*, Bogor: Al-Azhar.
Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
Muhammad, Ahmad A, (1978) *Akhlaq Nabi Muhammad SAW; Keluhuran dan Kemuliaannya, Alih Bahasa Masdar Helmy dan Abdul Kholiq Anwar*. Jakarta: Bulan Bintang
Papundu T, Moh, (2006) *metode Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
Ranupandoyo, Heidjrachman dan Husnan. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
Rivai, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
S. Nasution. (2003). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta: Bumi Aksara
Sinungan, Muchdarsyah. (2000). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara
Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke Enambelas. Bandung: Alfabeta
Suhendi, Hendi, (2011). *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
Suryahadi, A. (2001). “*Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in Indonesian Urban Labor Market*”, *SMERU Research Report*, Jakarta,
Yusanto, Ismail dan Yunus, Arif. (2011). *Pengantar Ekonomi Islam*, Bogor: Al-Azhar
- Dari Jurnal
Endang D.W Dan Waridin, *Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis*. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol. 17, No.2
Muwartie B Raharjo. (1993). *Upah dan Kebutuhan Hidup Buruh dalam Analisis CSIS* Vol.22, No.2
Riyadi, F. (2015). *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, Jurnal Iqtishadia, Vol.8, No.1
Sari, Rafika & Izzaty. (2013). *Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, Vol. 4 No. 2.

Waliam, Armansyah. (2017). *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*. Jurnal Bisnis : FEBI UIN Raden Fatah, Vol. 5, No.2

- **Dari Skripsi, Tesis dan Disertasi**

Dwi Ertanto, Yayan dan Suharnomo. (2011). *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja karyawan Dengan Self Esteem sebagai variabel Intervening*. Semarang: Tesis Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Multivariable program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro),

Khoiriyah, Lilik. (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Aji Bali JayaWijaya Surakarta*, Surakarta : Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Nadipah, Afiatun. (2014). *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Sekitarnya*. Salatiga : Sripsi IAIN Salatiga.

R. A. Eko S. (2003). *Kebijakan Pemerintah Mengenai Penetapan Upah Minimum*. Jakarta: Skripsi Universitas Indonesia

Riskiansyah, M. (2017). *Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic dalam Perspektif Islam*. Palembang: Skripsi UIN Raden Falah Palembang

Siti Anisah, (2014). *Pengaruh Motivasi kerja Islami dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus*, Kudus : skripsi STAI Negeri Kudus.

Wahidmurni. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang. Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Zamzami, (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari'ah (studi kasus di Restoran Abdullah HAR cabang Palembang, Palembang : Skripsi UIN Raden Falah Palembang*.

- **Dari Internet**

CNN Indonesia. (2018, Juni 30), *KFC Indonesia Incar Penjualan Rp.5,4 Triliun*.

Hasil wawancara Bapak Tiyo Wibisono selaku asisten manajer KFC cabang Q Mall Banjarbaru pada tanggal 24 Juli 2018 pukul 16.42 WITA.

Hasil wawancara Ibu Restuari Hildawati selaku manajer KFC cabang Q Mall Banjarbaru pada tanggal 30 Juni 2018 pukul 14.15 WITA.

<http://www.kfcindonesia.com/visi-misi-obyektif> , diakses pada tanggal 18 Juli 2018 jam 18.58 WITA

<https://disporabudpar.banjarbarukota.go.id/q-mall-kota-banjarbaru/>. Diakses pada tanggal 30 Juni 2018 jam 14.22 WITA

Jan Rutkowski, "The Minimum Wage: Curse or Cure?" (<http://web.worldbank.org/archive/website01022A/WEB/.../MINIMUMW.PDF>)

KFC Indonesia, (2018, Juli 24) *Kegiatan Usaha Perusahaan*, Website KFC, dikutip dari KFC: www.kfcindonesia.com/kegiatan-usaha-perusahaan,

Undang-Undang Dasar 1945 (2018, April 22). *pasal 1, ayat 30 Tahun 2001*. www.dpr.go.id

