

**PENGARUH UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP
PADA PT. PLN (PERSERO) BAGANSIAPIAPI ROKAN HILIR
MENURUT EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Syariah Dan Hukum



Oleh:

YUNI OKPIANA

11920521235

PROGRAM S1

EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025 M / 1446 H

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul “Pengaruh upah dan kondisi cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT PLN (PERSERO) Bagan siapiapi Rokan Hilir menurut ekonomi syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : Yuni Okpiana
 NIM : 11920521235
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan diterima dan disetujui untuk diajukan dalam siding Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I

Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak
 NIP. 198012162009121002

Pekanbaru, Februari 2024
 Pembimbing II

Muhammad Nurwahid, M.Ag
 NIP. 197101012000031005

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PT PLN (PERSERO) BAGAN SIAPIAPI ROKAN HILIR MENURUT EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

NAMA : Yuni Okpiana
 NIM : 11920521235
 PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

Telah *dimunaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 07 Januari 2025
 Waktu : 08.00 WIB s/d selesai
 Tempat : Ruang Munaqasyah (Gedung belajar Lt.2).

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universtitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 Januari 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

.....

Sekretaris
Musnawati, SE., M.Ak

Penguji I
Dr. Jonnius, SE, MM

Penguji II
Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak., CA



Mengetahui
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Zulkifli, M. Ag

NIRF 19741006 200501 1 005



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yuni Okpiana
 NIM : 11920521235
 Tempat/ Tanggal Lahir : Bagan siapiapi 14 Oktober 2000
 Fakultas : Syariah Dan Hukum
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi

“Pengaruh upah dan Terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT PLN (PERSERO) Bagan siapiapi Rokan Hilir menurut ekonomi syariah”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini Sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apanila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan

Demikian surat pernyataan ini saya saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 januari 2025

Yang membuat pernyataan



Yuni Okpiana
 NIM. 11920521235



ABSTRAK

Yuni Okpiana (2024) : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah

Latar belakang penelitian ini adalah Situasi ekonomi yang baik atau buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Karyawan yang bekerja dalam kondisi cuaca yang tidak nyaman mengalami penurunan konsentrasi dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan kondisi cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah baik secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 48 responden. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling (sensus) yang seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu. Data primer yang digunakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pertama pengaruh secara parsial menunjukkan Upah (X_1) sebesar 2,010 dan t hitung $\geq t$ tabel yaitu $2,010 \geq 1,679$ sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan $0,000 \leq 0,05$. Kedua t hitung Kondisi Cuaca (X_2) sebesar $2,741 \geq 1,679$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikan $0,000 \leq 0,05$. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 5,294 + 0,156X_1 + 0,434X_2$, artinya bahwa upah dan kondisi cuaca berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji secara simultan diperoleh f hitung sebesar $11,003 \geq F$ tabel sebesar 3,204 dengan tingkat signifikansi $0,000^b \leq 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square diperoleh 0,299 yang berarti kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 29,9% sedangkan sisanya 70,1 dipengaruhi dari variabel yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Ekonomi syariah adalah sistem ekonomi yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam yang tercermin dalam Al-Qur'an dan Hadis, upah yang adil akan mendorong kinerja yang baik dari pekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan suatu perusahaan atau sektor ekonomi. Namun, kondisi cuaca yang ekstrem dapat memengaruhi hasil kerja dan produktivitas.

Kata Kunci : Upah, Kinerja Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi ini hingga selesai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada cinta pertamaku, pintu surgaku, malaikat tak bersayapku dan panutanku Ayahanda Alm. Marsit dan Ibunda Almh. Darmayanti. Mereka yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan, dan motivasi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya mencapai cita-cita. Terima kasih Papa dan Mama telah membuktikan kepada dunia bahwa putrinya bisa menjadi sarjana.

Sekali lagi saya ucapkan terima kasih, tanpa kalian semua saya bukanlah siapa-siapa dan sampai bertemu lagi dititik terbaik menurut takdir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur kita sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul penelitian **“Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada PT. PLN(PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah”**. Shalawat dan salam peneliti mohonkan kepada Allah SWT, semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ummatnya dari zaman kebodohan ke zaman berilmu pengetahuan seperti yang ada pada saat sekarang ini.

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat sulit diwujudkan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara material maupun spiritual khususnya kepada;

1. Orang tua tercinta Ayahanda Alm. Marsit dan Ibunda Almh. Darmayanti dan teruntuk ibu ku tersayang Faridah Hanim beserta Sumi Irwan, Abang tercinta Agus Nurohim, Hariyonono, S.E, beserta adek tersayang Anggi Lestari yang telah senantiasa memberi motivasi, doa, cinta dan kasih sayang serta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- memberikan dukungan secara moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan semua proses perkuliahan dengan lancar. Hanya doa yang bisa anda sampaikan, semoga Allah SWT tempatkan di sisi yang terbaiknya.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. selaku Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II dan Bapak Prof. Dr. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III.
 3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta bapak Dr. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
 4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag selaku ketua prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak, CA. selaku sekretaris prodi Ekonomi Syariah UIN Suska Riau.
 5. Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak, CA selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Muhammad Nurwahid, M.Ag selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
 6. Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc,Ak, CA selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Segenap dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan. Segenap karyawan dan tata usaha Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah sabar dan ikhlas membantu penulis dalam segala hal urusan di kampus.
8. Teruntuk sahabat ku Indah Sapira S.Pd, Fetty Nabella, Windri Apridila Ningsi S.Pd, Savira, Terimakasih telah menemani dan memberi semangat dari awal hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk Faiq Afiq Terimakasih telah menemani, memotivasi, memberi semangat dan dukungan serta doanya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
10. Terimakasih Kepada Pihak PT PLN Persero Bagansiapiapi Beserta Karyawan yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada semua pihak yang tak disebutkan, yang telah memberikan saran dan masukannya kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Atas semua dukungan yang diberikan oleh semua pihak, penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih dan mendoakan agar mendapatkan berkah dan balasan yang berlipat dari Allah Subhanahu Wata'ala Aamiin allahumma aamiin.

Pekanbaru, 13 Januari 2025

Penulis

Yuni Okpiana
NIM. 1192051235



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	4
E. Sistematika Penulisan	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Kerangka Teoritis	7
1. Upah	7
2. Kinerja Karyawan	13
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Definisi Operasional Variabel	21
E. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	24
1. Populasi	24
2. Sampel	25
D. Sumber Data	25
1. Data Primer	25
2. Data Sekunder	25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Teknik Pengumpulan Data	26
1. Wawancara	26
2. Kuesioner	26
3. Dokumentasi.....	27
F. Teknik Analisis Data	27
1. Uji Deskriptif.....	27
2. Uji Instrumen Data	29
3. Uji Asumsi Klasik	29
4. Uji Model Regresi Linear Berganda	31
5. Uji Hipotesis Penelitian.....	31
G. Profil PT. PLN (PERSERO)	32
1. Sejarah Singkat PT. PLN (PERSERO)	32
2. Visi Misi PT. PLN (PERSERO)	34
3. Aktivitas PT. PLN (PERSERO).....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Gambaran Umum Responden	38
2. Uji Deskriptif.....	40
3. Uji Instrumen Data	42
4. Uji Asumsi Klasik	43
5. Uji Model Regresi Linear Berganda	46
6. Uji Hipotesis.....	48
B. Pembahasan	50
1. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan	50
2. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Upah, Kondisi Cuaca dan Kinerja Karyawan	52
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Perhitungan Upah Kerja Lembur	10
Tabel II.2	Penelitian Terdahulu	19
Tabel II.3	Definisi Operasional Variabel	21
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel IV.4	Hasil Uji Statistic Deskriptif	41
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas	42
Tabel IV.6	Hasil Uji Reabilitas	43
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas	44
Tabel IV.8	Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel IV.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel IV.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel IV.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48
Tabel IV.12	Hasil Uji T	49
Tabel IV.13	Hasil Uji Simultan (Uji F)	50

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	21
--------------------------------------	----



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Situasi ekonomi yang baik atau buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kondisi ekonomi yang baik karyawan mungkin merasa lebih aman dan termotivasi, sedangkan dalam kondisi sulit tentu ada saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan organisasi, dan dipengaruhi oleh berbagai elemen yang berinteraksi.

Upah yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara kondisi cuaca yang ekstrem atau tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan kesehatan karyawan. Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja.¹ Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

¹ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019) hlm, 9.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Upah yang adil dan sesuai dengan standar industri dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan penyesuaian upah dan kondisi kerja sesuai dengan perubahan cuaca. Kebijakan yang fleksibel dapat membantu kinerja karyawan meskipun dalam kondisi cuaca yang tidak memungkinkan.

Kondisi cuaca adalah keadaan atau kelakuan atmosfer pada waktu tertentu yang sifatnya berubah-ubah dari waktu ke waktu.² Udara mempunyai sifat yang sangat dinamis. Suhu dan kelembaban udara akan berubah dari waktu ke waktu. Intensitas cahaya yang diteruskan ke permukaan bumi setelah melalui lapisan atmosfer akan selalu berubah pula, tergantung keadaan penyebaran dan ketebalan awan.³ Demikian pula halnya dengan kecepatan dan arah angin. Kondisi atmosfer yang dinamis, berubah dalam waktu singkat (dalam jam atau hari) disebut cuaca.

Karyawan yang bekerja dalam kondisi cuaca yang tidak nyaman mungkin mengalami penurunan konsentrasi dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Cuaca ekstrem, seperti panas berlebihan atau dingin yang ekstrem dapat mempengaruhi kenyamanan kerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang

² Kartasapoetra, A.G., *Klimatologi Pengaruh Iklim terhadap Tanah dan Tanaman*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm 63.

³ Lakitan, B., *Dasar-dasar Klimatologi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm 25.

untuk menandakan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya.⁴

Begitu pula PLN PT. Persero Bagansiapiapi merupakan Lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung di bawah PT. PLN Area Distributor Riau. Melayani jasa jaringan listrik di area Kabupaten dan Kota Rokan Hilir. Tugas PLN PT. Persero Kabupaten Rokan Hilir adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksanakannya target PT. PLN Area Pengatur Distributor Riau yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis yang berjudul **“Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalah pahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini.

Adapun batasan masalah yang akan diteliti difokuskan pada Pengaruh upah dan kondisi cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut ekonomi syariah.

⁴ Sari, Y.K. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 6, No 2, (2014), hlm. 119 – 127.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap upah, kondisi cuaca dan kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penulisan

- a. Untuk menjelaskan apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir.
- b. Untuk menjelaskan apakah kondisi cuaca berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir.
- c. Untuk menjelaskan apakah upah dan kondisi cuaca mempengaruhi terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir.
- d. Untuk menjelaskan bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap upah, kondisi cuaca dan kinerja karyawan tidak tetap PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Penelitian**a. Manfaat Teoritis**

- 1) Hasil penelitian ini harap dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan kajian khususnya kajian ekonomi syariah dan management syariah.
- 2) Sebagai informasi dan tambahan wawasan bagi pembaca tentang pengaruh upah dan kondisi cuaca pada kinerja karyawan tidak tetap di Bagansiapiapi.

b. Manfaat Praktis

- 1) Dengan adanya hasil kajian penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi semua pihak dalam mengambil kebijakan bagi yang berkompeten dalam bidang pendidikan, sosial dan ekonomi seperti Perguruan Tinggi, PT. PLN, Dinas dan Lembaga lainnya agar dapat dijadikan sebagai data informasi penting untuk melakukan upaya pengembangan yang berhubungan dengan upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadikan bahan kajian lebih lanjut.
- 2) Penelitian ini sebagai tugas dan syarat untuk meraih gelar sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan uraian secara garis besar mengenai apa yang menjadi dasar atau acuan dari suatu penelitian. Dalam penulisan sistematika



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ini akan disajikan secara menyeluruh untuk memudahkan dalam melakukan penulisan dan memahami penelitian ini ditulis dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, permasalahan yang memuat, identifikasi masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah serta ditambah dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini terdiri dari kerangka teori, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan, jurnal internasional dan jurnal terakreditasi nasional, serta indikator variabel atau konsep operasional.

BAB III: METODE PENELITIAN

Menguraikan secara jelas tentang metode penelitian kuantitatif, terdiri dari pendekatan penelitian, informan atau populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan hasil penelitian yang berisi temuan umum penelitian dan temuan khusus penelitian.

BAB V: PENUTUP

Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Upah

a. Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima suatu balasan dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang telah mengeluarkan tenaga kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵

Upah secara ekonomi yaitu harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam membantu dan memproduksi kekayaan. Dalam arti lain upah dikatakan juga harga diri tenaga yang dibayarkan atas jasanya. Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti upah berupa uang, dan seterusnya yang boleh dikatakan jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Upah diberikan dengan tujuan untuk menghargai dan mendorong produktivitas serta kontribusi pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.⁶

⁵Peraturan Perundang-Undang Upah Dan Pesangon, (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2006). hlm. 1

⁶Burhanuddin Yusuf, *Management sumber daya manusia pada Lembaga keuangan syariah*, (Surabaya: Rajawali, 2015), hlm.249.



Berdasarkan teori dan pandangan yang dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Upah merupakan imbalan berupa uang yang wajib diterima pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

b. Kebijakan dan Aturan Pengupahan Upah

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan (PP No. 78 tahun 2015). Peraturan diatas menyebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk sebuah pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi pekerja atau buruh. Kebijakan tersebut sebagai berikut:⁷

1) Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum (Permenakertrans No. 7 Tahun 2013), upah minimum adalah upah bulanan yang terendah yang terdiri berdasarkan upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi berdasarkan peraturan menteri menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI nomor 13 tahun 2012 tentang komponen dan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak untuk standar pekerja lajang yang hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan. Kebijakan penetapan

⁷Endah suhartini, et.al., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

upah disesuaikan dengan perkembangan masyarakat sesuai pertumbuhan ekonomi. Nilai KHL diperoleh melalui survey yang dibentuk ketua dewan provinsi, kabupaten dan kota sehingga kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda, diantaranya:

- a) Upah Minimum Provinsi (UMP) yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota suatu provinsi. UMP juga standar minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja dilingkungan usahanya.
- b) Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) yaitu upah minimum yang berlaku diwilayah kabupaten atau kota yang ditetapkan oleh gubernur atas rekomendasi bupati atau walikota.

2) Upah Kerja Lembur

Sektor usaha atau pekerjaan yang diatur tersendiri dalam keputusan menteri, setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam undang undang ketenaga kerjaan. Jika upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tidak tetap dengan ketentuan upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% keseluruhan upah. Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.⁸

⁸ *Ibid*, 51.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel II. 1
Perhitungan Upah Kerja Lembur

Waktu Kerja Lembur	Perhitungan Upah
Kerja lembur dilakukan dihari kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk jam pertama dibayar 1,5 x tarif upah sejam. - Untuk jam berikutnya, dibayar 2 x tarif upah sejam.
Kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, untuk waktu kerja: 6 hari kerja 40 jam seminggu.	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk 7 jam pertama dibayar 2 x tarif upah sejam - Untuk jam ke-8 dibayar 3 x tarif upah sejam Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungannya, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> - Untuk 5 jam pertama dibayar 2 x tarif upah sejam. - Untuk jam ke 6 dibayar 3 x tarif upah sejam. - Untuk jam ke 7 dan 8 dibayar 4 x tarif upah sejam.
Kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, untuk waktu kerja 5 hari dan 40 jam seminggu	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk 8 jam pertama dibayar 2 x tarif upah sejam. - Untuk jam ke-9 dibayar 3 x tarif upah sejam. - Untuk jam ke-10 dan 11 dibayar 4 x tarif upah sejam.

c. Upah Menurut Islam

Upah dalam agama Islam, merupakan sesuatu yang harus dibayarkan atau diberikan kepada pihak yang berhak menerimanya, sebagai bentuk atas jaminan serta penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakannya terhadap pemberi upah, sesuai dengan isi kesepakatan antar keduanya. Nilai yang terdapat dalam Upah haruslah senilai dengan apa yang telah menjadi kesepakatan dan pekerjaan yang disepakati antara pihak pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja tersebut. Bahkan, terdapat Hadits Nabi yang menerangkan, alangkah baiknya jika pihak pemberi Upah tersebut segera membayar (memberikan) apa yang menjadi hak atas pekerjaannya, yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan pada Hadits, yang berartikan “Bayarlah Upah atas pekerja tersebut, sebelum kering keringatnya”.⁹

Upah dalam agama Islam dikenal dengan istilah Ujral al-Amah. Menurut Ulama` Syafi`iyah dan Hanabilah, keberadaan upah tergantung pada adanya akad. Sedangkan menurut Ulama` Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit, tergantung pada kebutuhan `aqid. Menurut Hanafiyah serta Malikiyah, kewajiban upah didasarkan pada tiga perkara:¹⁰

- 1) Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
- 2) Mempercepat tanpa adanya syarat.
- 3) Dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang berakad sepakat untuk mengakhirkan upah, maka hal itu diperbolehkan.

Sebagaimana yang di jelaskan dalam Q.S. Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.

Ayat diatas telah menjelaskan bahwa seorang pemimpin atau orang yang memiliki wewenang harus memberi upah atau gaji yang layak atas apa yang telah mereka kerjakan atau minimal dapat mencukupi kebutuhan

⁹ Nur Aksin. “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)”, *Jurnal Meta Yuridis*, Volume 1, No. 2, (2018), hlm.73.

¹⁰ *Ibid*, 77.

pokok mereka. Upah menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas dalam kinerja karyawan dan juga mempengaruhi sikap dan pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menentukan dedikasi, loyalitas, dan prestasi terhadap pekerjaan yang diamanahkan.

d. Indikator Upah

Indikator upah terdiri dari beberapa bagian antara lain:¹¹

1) Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*).

Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.

2) Keadilan/ kewajaran (*Equitable*).

Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.

3) Seimbang (*Balance pay*).

Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai.

4) Biaya yang efektif (*Cost effective*).

Kemampuan organisasi untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

¹¹ Hadi Sutrisno, *Penelitian Research*, (Yogyakarta: BPFE, 2014), hlm 42-43 Endah suhartini, et.al., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Terjamin (*Secure*).

Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.

6) Perangsang kerja (*Incentive providing*).

Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.

7) Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*).

Pegawai berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan organisasi, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah tingkat atau keberhasilan seseorang yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dalam perusahaan.¹²

Kinerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang di laksanakan atau wujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dalam keadaan yang sadar dan tulus atau karna paksaan mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dengan kebijakan lembaga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan suatu lembaga.¹³

¹² Putu agus setiawan, et.al., "Peran budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja" *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.8 No.7,(2020), hlm.30

¹³ *Ibid*, 32.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Harsuko juga berpendapat bahwa kinerja adalah seseorang yang telah memainkan perannya sejauh mana dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja ini suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja ini sama halnya dengan tindakan nyata yang akan ditampilkan seseorang sebagai hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan yang menjadi tolak ukur seseorang dalam menilai kuantitas atau kualitas diri berdasarkan apa yang dikerjakannya, serta tampilan kerja tentang bagaimana dikerjakan seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diembankan padanya.

b. Aspek Kinerja

Aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut:¹⁵

¹⁴Harsuko Riniwati, *Mendongkrak motivasi dan kinerja: Pemberkatan pemberdayaan SDM*, (Malang: UB Press, 2011), hlm.115

¹⁵ Indra Jayakusumah, "*Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan Pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung*", (Skripsi: STIE Ekuitas, 2016), hlm. 45



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) *Work of Quality* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.
 - 2) *Promptness* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
 - 3) *Inisiative* yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan..
 - 4) *Capability* yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
 - 5) *Communication* yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan- hubungan yang semakin harmonis diantara sesama.
- Dari sekian banyak para ahli yang mengemukakan mengenai aspek-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

aspek dalam kinerja, penulis lebih tertarik pada pendapat diatas, karena lebih mudah dipahami. Selain itu aspek-aspek dalam kinerja juga harus lebih kompeten dalam kehidupan sehari-hari sehingga mudah diterapkan dalam kehidupan. Pasti orang-orang menerapkan salah satu aspek yang ada diatas dalam kehidupannya, contoh *capability* atau kemampuan kepribadian masing-masing, kita sebagai manusia mempunyai keahlian dalam kehidupan kita dan itu sudah menjadi aspek penilaian orang terhadap kinerja kita.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja itu bermacam-macam ada dalam lingkungan dan ada dari kepribadian. Secara umum kinerja pada diri seseorang atau individu, menurut Mangkunegara yaitu faktor dari lingkungan dan organisasi. Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas diri antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan memiliki integritas yang tinggi ia memiliki konsentrasi diri yang baik, sehingga ia mampu mengelola dan mendayagunakan potensi secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas. Sedangkan faktor lingkungan organisasi yang meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola kerja yang efektif serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :¹⁶

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- 2) Pendidikan,

¹⁶ Mellysa Pusparani, "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)", *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 2, No. 4, (Maret, 2021), hlm.535



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 3) Keterampilan,
- 4) Manajemen kepemimpinan,
- 5) Tingkat penghasilan,
- 6) Gaji dan kesehatan,
- 7) Jaminan sosial,
- 8) Iklim kerja,
- 9) Sarana dan prasarana,
- 10) Teknologi,
- 11) Kesempatan berprestasi.

d. Kinerja Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Kinerja menurut Ekonomi Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.¹⁷

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

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

Artinya: *"apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung"*

¹⁷Multitama, Islamic Business Strategy For Entrepreneurship, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006.

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

e. Indikator Kinerja

Untuk mengukur tingkat kinerja ada beberapa indikator, yaitu:¹⁸

- 1) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- 2) Kualitas kerja, berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 3) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- 4) Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan tentu tidak akan lepas dari penelitian terdahulu sebagai acuan dan landasan terhadap arah dari penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus menjadi bahan perbandingan dan mengetahui gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Berikut penulis akan menguraikannya beserta perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini:

¹⁸ Lisa Septianingsih, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), hlm. 9

Tabel II.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	M. Riskiansyah (2017) ¹⁹	Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam.	Persamaan: Sama-Sama meneliti terkait variable upah dan terhadap variable kinerja karyawan Perbedaan: Tidak ada variabel kondisi cuaca dan hanya perspektif islam bukan ekonomi syariah	Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa variable upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002
2	Muhammad Risal (2020) ²⁰	Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkup pemerintahan kecamatan lau kabupaten Maros	Persamaan: Variabel Y Sama-sama meneliti kinerja Perbedaan: Variabel X tidak ada kesamaan dengab penulis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kerja dipengaruhi oleh Iklim Organisasi dan Kepuasan kerja. Sementara pada Uji Hipotesis secara parsial variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lalu Uji Hipotesis secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

¹⁹ M. Riskiansyah, "Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam ", (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017), hlm 3.

²⁰ Muhammad Risal, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkup Pemerintahan Kecamatan Lau Kabupaten Maros", (Skripsi: Universitas Hasanuddin Makassar, 2017), hlm 3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Lulun Wilasti (2022) ²¹	Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam	<p>Persamaan: Variabel upah dan kinerja karyawan dan juga dalam perspektif ekonomi syariah</p> <p>Perbedaan: Subjek penelitiannya adalah PT. Keong Nusantara Abadi Lampung sedangkan penulis PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan hilir dan tidak ada variabel kondisi cuaca</p>	<p>pegawai.</p> <p>Hasil dari penelitian ini 80% dari 100% yang menghambat pekerjaan seorang karyawan atau pekerja adalah upah yang didapat tidak memuaskan.</p>
4	Lisa Septianingsih (2019) ²²	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo	<p>Persamaan: Sama-Sama meneliti variabel upah dan terhadap kinerja</p> <p>Perbedaan: Tidak ada variabel kondisi cuaca dan subjek penelitian berbeda</p>	<p>Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk upah sebesar 0,912, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 2,552 > t tabel 1,997 serta memiliki nilai probabilitas 0,013 < 0,05, maka H_0 diterima. Artinya upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap</p>

²¹ Lulun Wilasti, "Pengaruh Upah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam", (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2022), hlm 3.

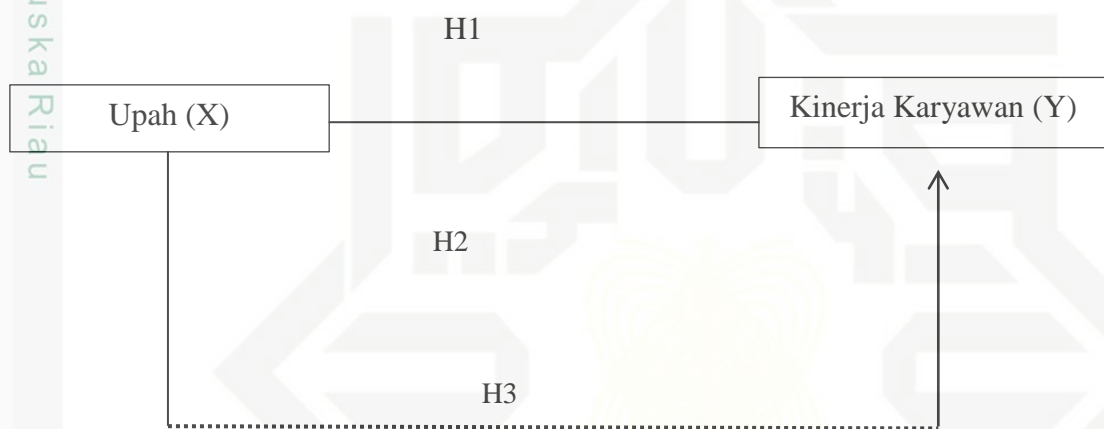
²² Lisa Septianingsih, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo", (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), hlm 2.

			kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo
--	--	--	--

Sumber: Berbagai Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pemikiran

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



D. Definisi Operasional Variabel

Tabel II.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Upah (X)	Upah merupakan imbalan berupa uang yang wajib diterima pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan ²³	1. Memadai/ memenuhi syarat (<i>Addequate</i>). 2. Keadilan/ kewajaran (<i>Equitable</i>). 3. Seimbang (<i>Balance pay</i>). 4. Biaya yang efektif (<i>Cost effective</i>).	Likert 1-5

²³ Burhanuddin Yusuf, *Management Sumber Daya Manusia pada Lembaga Keuangan Syariah*, (Surabaya: Rajawali, 2015), hlm.249

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		<p>5. Terjamin (<i>Secure</i>).</p> <p>6. Perangsang kerja (<i>Incentive providing</i>).</p> <p>7. Kepantasan/ dapat diterima (<i>Acceptable</i>).</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat atau keberhasilan seseorang yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dalam perusahaan ²⁴	<p>1. Kuantitas kerja</p> <p>2. Kualitas Kerja</p> <p>3. Pemanfaatan Waktu</p> <p>1. Kerjasama</p>	<p>Likert</p> <p>1-5</p>

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho₁ :Tidak ada pengaruh upah terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir dalam persepektif ekonomi syariah.

Ha₁ :Adanya pengaruh pengaruh upah terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir dalam persepektif ekonomi syariah.

²⁴ Putu agus setiawan,. et.al., “Peran budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja” *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.8 No.7,(2020), hlm.30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ho₂ : Tidak ada pengaruh kondisi cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir dalam persepektif ekonomi syariah.

Ha₂ : Adanya pengaruh kondisi cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir dalam persepektif ekonomi syariah.

Ho₃ : Tidak ada pengaruh upah dan kondisi cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir dalam persepektif ekonomi syariah.

Ha₃ : Adanya pengaruh upah dan kondisi cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir dalam persepektif ekonomi syariah.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Tujuan penelitian kuantitatif adalah menemukan hubungan antar variabel yang di uji, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.²⁵

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir yang beralamat Jl. Pahlawan, Bagan Tim, Kec. Bangko, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Penelitian ini dilaksanakan secara langsung pada karyawan tidak tetap yang bekerja di PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁶ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir yang berjumlah 48 orang.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 14.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 80.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang karakteristiknya dimiliki oleh populasi tersebut dan dianggap mewakili keseluruhan populasi.²⁷

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling (sensus). Total Sampling adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu.²⁸ Sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus.²⁹ Dalam hal ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, identitas responden dan pendapat responden tentang pengaruh upah dan kondisi cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah di kumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui perpustakaan, jurnal dan hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian.³⁰

²⁷ Sugiyono, *Loc. cit.*, hlm. 81.

²⁸ Berto Kristanto Purba, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis), *JOM FISIP* Volume 4 No. 1 (Februari, 2018), hlm. 6.

²⁹ Syafnidawaty, "Data Primer," Universitas Raharja, 2020, <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>, diakses pada 10 November 2024

³⁰ Ma'ruf Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), hlm. 246.



E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dari berbagai keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penelitian menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara

Interview yang sering disebut dengan wawancara kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interview) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (interviewer).³¹ Wawancara dilakukan baik pada pihak terkait yaitu Karyawan tidak tetap pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir guna mendapatkan informasi yang jelas yang berhubungan dengan Pengaruh Upah dan Kondisi Cuaca terhadap kinerja karyawan tidak tetap PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah.

2. Kuisisioner

Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data, instrumennya disebut sesuai dengan nama metodenya. Bentuk lembaran angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk memperoleh informasi responden tentang apa yang ia alami dan ketahuinya.³² Dengan menyebarkan pernyataan atau kuesioner kepada responden karyawan tidak tetap PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir.

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006), hlm. 155.

³² Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 75.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai Pengaruh Upah dan Kondisi Cuaca Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah. Pernyataan pada angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap butir pernyataan disertai lima jawaban dengan menggunakan skala skor nilai.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan. Dari asal katanya, dokumentasi, yakni dokumen, berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dokumen, notula rapat, catatan harian, dan sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel-variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan. Dengan demikian, deskriptif adalah penggambaran yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status atau gejala mengenai status atau gejala mengenai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

populasi atau daerah tertentu, atau menentukan fakta berdasarkan cara pandang (kerangka berpikir tertentu pada saat penelitian dilakukan).³³

Analisis deskriptif yang digunakan guna mengetahui pengaruh variabel X dan variabel Y di ukur dengan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban pada setiap butir pertanyaan dalam skala ini dapat berupa kata-kata seperti:

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- c. Netral diberi skor 3
- d. Tidak setuju diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Data yang sudah dipresentasikan kemudian direkapitulasikan dan diberi kriteria sebagai berikut:

- a. 80%-100% dikategorikan baik sekali
- b. 66%-79% dikategorikan baik
- c. 56%-65% dikategorikan cukup
- d. 40%-55% dikategorikan kurang
- e. 30%-39% dikategorikan gagal.

Sedangkan yang dimaksud dengan analisis kuantitatif adalah yang dimana sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta

³³ Abdullah, *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*, (Samata-Gowa: CV. Gunadarma Ilmu, 2018), hlm. 1.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penampilan dari hasilnya.³⁴ Dimana teknik analisis ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada Pengaruh Upah dan Kondisi Cuaca Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah. Yang dimana dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden karyawan tidak tetap PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir, maka perlu pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Dimana analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda.

2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebutkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dengan menggunakan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejumlah mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Teknik atau rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menggunakan program SPSS.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik.

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Op.,Cit*, hlm. 12.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Berikut di bawah ini akan dijelaskan masing-masing:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel moderating atau keduanya telah terdistribusikan secara normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/ \text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.³⁵

³⁵ Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2020), hlm. 195-196

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

4. Uji Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh upah (X_1) dan kondisi cuaca (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \sum$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X_1 = Upah
- X_2 = Kondisi Cuaca
- \sum = Epsilon

5. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Upah dan Kondisi Cuaca) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 dengan nilai R^2 yang tinggi berkisar antara 0,6 sampai 1.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Upah dan Kondisi Cuaca) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

c. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

G. Profil PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir

1. Sejarah Singkat PT. PLN (PERSERO)

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang. Setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961. Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.³⁶

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi

³⁶Hariyono, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PLN PT. PERSERO Bagansiapiapi Kecamatan Bangko Rokan Hilir”, (Skripsi: Universitas Islam Riau, 2023), hlm. 33-34.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

PT. PLN (Persero) Rayon Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau merupakan salah satu penyedia atau pembangkit tenaga listrik dengan membangun waduk atau bendungan air sungai Rohil.

2. Visi dan Misi PT. PLN (PERSERO)

a. Visi PT. PLN (PERSERO)

PT.PLN (Persero) mempunyai visi dan misi demi mencapai tujuan perusahaan. Visi Perusahaan PT.PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan 46 kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi PT. PLN (PERSERO)

- 1) Menjalankan bisnis ketenagakerjaan dan bidang lain terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

c. Visi, Misi, Motto PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir

PT.PLN (Persero) Area Malang Rayon Blimbing mempunyai visi yaitu menghasilkan Pelayanan dengan kualitas terbaik, sedangkan misinya ialah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Mewujudkan Penyaluran Tenaga Listrik yang Andal dan Berkualitas.
- 2) Memberikan Kepuasan Pelayanan Kepada Pelanggan.

PT. PLN (Persero) Rayon Bagansiapiapi dalam menjalankan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya mempunyai motto yaitu MANGLIAWAN. Kepanjangannya berupa Melayani - tANGGAp – peduLI dan setia kaWAN yang mempunyai arti sebagaiberikut:

- 1) Melayani Pada dasarnya pekerjaan kita adalah bidang Jasa jadi tugas kita adalah Melayani.
- 2) Tanggap Responsif terhadap segala keluhan pelanggan/ masyarakat, situasi, dan kondisi.
- 3) Peduli Merasa memiliki, menghargai, tidak besikap masa bodoh.
- 4) Setia Kawan Nilai-nilai kebersamaan, saling membantu

3. Aktivitas PT. PLN (PERSERO)

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Rayon Bagansiapiapi adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha penyediaan tenaga listrik yang sesuai dengan nilai-nilai dan syarat-syarat yang ditentukan dan bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat (Public Utility) yaitu dengan cara penyaluran aliran listrik kekonsumen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel IV.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan PLN PT. Persero Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir

No	Divisi/ Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Supervisor	2
3	Koordinator P2TL	7
4	Bagian Admin	5
5	Bagian Billing/ Meter	9
6	Bagian Jaringan/ Kontribusi	10
7	Bagian SR/ Penyambung Baru	10
8	Bagian Gudang	4
Jumlah		48

Aktifitas perusahaan merupakan kegiatan-kegiatan yang terjadi didalam dan diluar perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kelancaraan jalanya perusahaan. Dengan aktifitas perusahaan yang lancar diharapkan akan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dalam usaha meningkatkan hasil yang seoptimal mungkin.

Aktifitas PT. PLN (Persero) Rayon Bagansiapiapi adalah menyediakan listrik bagi kepentingan umum yang meliputi kegiatan pembangkitan, distribusi sampai titik pemisahan, sekaligus memperoleh keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Perusahaan merencanakan dan melaksanakan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik Berta dapat diberikan tugas pekerjaan usaha penunjang penyediaan tenaga listrik. Dalam hal ini perusahaan atas persetujuan Menteri dapat bekerjasama dengan badan usaha lain tanpa menyalahi aturan yang ada.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Riau Area Rokan Hilir Rayon Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir sebagai perusahaan milik



negara melakukan aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Hal ini didasarkan pada Peraturan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 1999 pasal 6 yang berbunyi : “Dengan mengindahkan prinsip-prinsip ekonomi demi terjaminnya keselamatan kekayaan negara, perusahaan menyelenggarakan penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, transmisi dan distribusi sampai dengan titik pemakaian”.

Dalam penyelenggaraan usaha tersebut diatas, perusahaan melakukan perencanaan dan pembangunan sarana dan penyediaan tenaga listrik dan pengembangan penyediaan tenaga listrik. Dengan persetujuan Menteri perusahaan dapat diberikan tugas pekerjaan guna perusahaan mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu memadai, harga jual tenaga listrik tersebut ditetapkan presiden berdasarkan usulan menteri. Dalam mengatur dan menetapkan harga jual tenaga listrik tersebut pemerintah dari rakyat serta, pelayanan yang memuaskan.

Tingkat harga berpedoman pada kaidah-kaidah industri dan niaga yang sehat dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Atas dasar biaya produksi dengan memperhatikan efisiensi perusahaan.
- b. Kelangkaan sumber energy primer yang digunakan.
- c. Skala perusahaan dan interkoneksi sistem yang dipakai.
- d. Tersedianya dana untuk investasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Untuk nilai t hitung Upah sebesar 2.010 dan t tabel 1,679 sehingga $2.010 > 1,679$ dengan tingkat kepercayaan (signifikan) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Upah terhadap Kinerja Karyawan.
2. Upah haruslah senilai dengan apa yang telah menjadi kesepakatan dan pekerjaan yang disepakati antara pihak pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja tersebut. Ekonomi syariah adalah sistem ekonomi yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam yang tercermin dalam Al-Qur'an dan Hadis. Sistem ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan yang adil dan berkelanjutan melalui prinsip keadilan, keseimbangan, dan keberlanjutan. Membayar upah karyawan dengan tepat waktu dan sesuai dengan kinerja agar dapat merasakan hubungan timbal balik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir



Bagi PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir disarankan kedepannya melihat bagaimana sistem upah yang diberikan kepada karyawan. Kerena, upah ini sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Pada saat ini perusahaan membayar upah karyawan tanpa melihat bagaimana kondisi cuaca dan bagaimana kinerja karyawan saat cuaca itu baik atau tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan. Sebaiknya perusahaan melihat bagaimana kondisi cuaca dan cara kinerja karyawan yang dilakukan untuk perusahaan sebelum membayar upahnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang mengampu pada penelitian sejenis, diharapkan untuk menggunakan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja atau variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir, sehingga mendapatkan sudut pandang yang berbeda. Dan juga dapat memperluas objek penelitian seperti menjadi pada PLN Provinsi maupun nasional, hal ini dikarenakan agar mendapatkan cakupan lebih luas dari penelitian ini.

3. Bagi Akademik

Bagi akademik dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dokumentasi bagi kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang. Selain itu, diharapkan agar pihak kampus lebih menambah lagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

referensi-referensi, baik berupa jurnal atau buku-buku tentang ekonomi syariah kontemporer.

4. Bagi Karyawan PLN

Bagi karyawan PLN diharapkan terus meningkatkan kinerja agar membuat perusahaan (PLN) makin maju kedepannya sebagai penyedia listrik no 1 di Indonesia, khususnya rayon Bagansiapiapi Rokan Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdullah, Ma'ruf. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Abdullah. *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*. Samata-Gowa: CV. Gunadarma Ilmu. 2018.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya. 2006.
- B, Lakitan. *Dasar-dasar Klimatologi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta. 2002.
- BMKG. *Iklm dan Cuaca kita buku saku Klimatologi*. Jakarta pusat. 2022.
- G, Kartasapoetra, A. *Klimatologi Pengaruh Iklm terhadap Tanah dan Tanaman*. PT Bumi Aksara: Jakarta. 2004
- Peraturan Perundang-Undangan. *Upah Dan Pesangon*. Jakarta:Indonesia Legal Center Publishing. 2006.
- R. Semiawan, Conny. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo. 2010).
- Riniwati, Harsuko. *Mendongkrak motivasi dan kinerja: Pemberkatan pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press. 2011
- Ruky, Ahmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta. 2019.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung:ALFABETA. 2017.
- suhartini, Endah. et.al. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Pers. 2020.
- Sutrisno, Hadi. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE. 2014.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yusuf, Burhanuddin. *Management sumber daya manusia pada Lembaga keuangan syariah*. Surabaya: Rajawali. 2015.

B. Jurnal/ Skripsi

Aksin, Nur. “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)”. *Jurnal Meta Yuridis*. Volume 1. No. 2. (2018).

Hariyono. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PLN PT. PERSERO Bagansiapiapi Kecamatan Bangko Rokan Hilir”. Skripsi: Universitas Islam Riau. 2023.

Jayakusumah, Indra. “Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan Pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung”. Skripsi: STIE Ekuitas. 2016.

K, Sari, Y. “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 6. No. 2. (2014).

Miftahuddin. “Analisis Unsur-unsur Cuaca dan Iklim Melalui Uji Mann-Kendall Multivariat”. *Jurnal matematika, statistika, komputasi*. Vol. 13. No. 1. (2016).

Purba, Berto Kristanto .“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP* Volume. 4 No. 1 (Februari. 2018).

Pusparani, Mellysa. “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)”. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Volume 2. No. 4. (2021).

Septianingsih, Lisa. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo”. Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

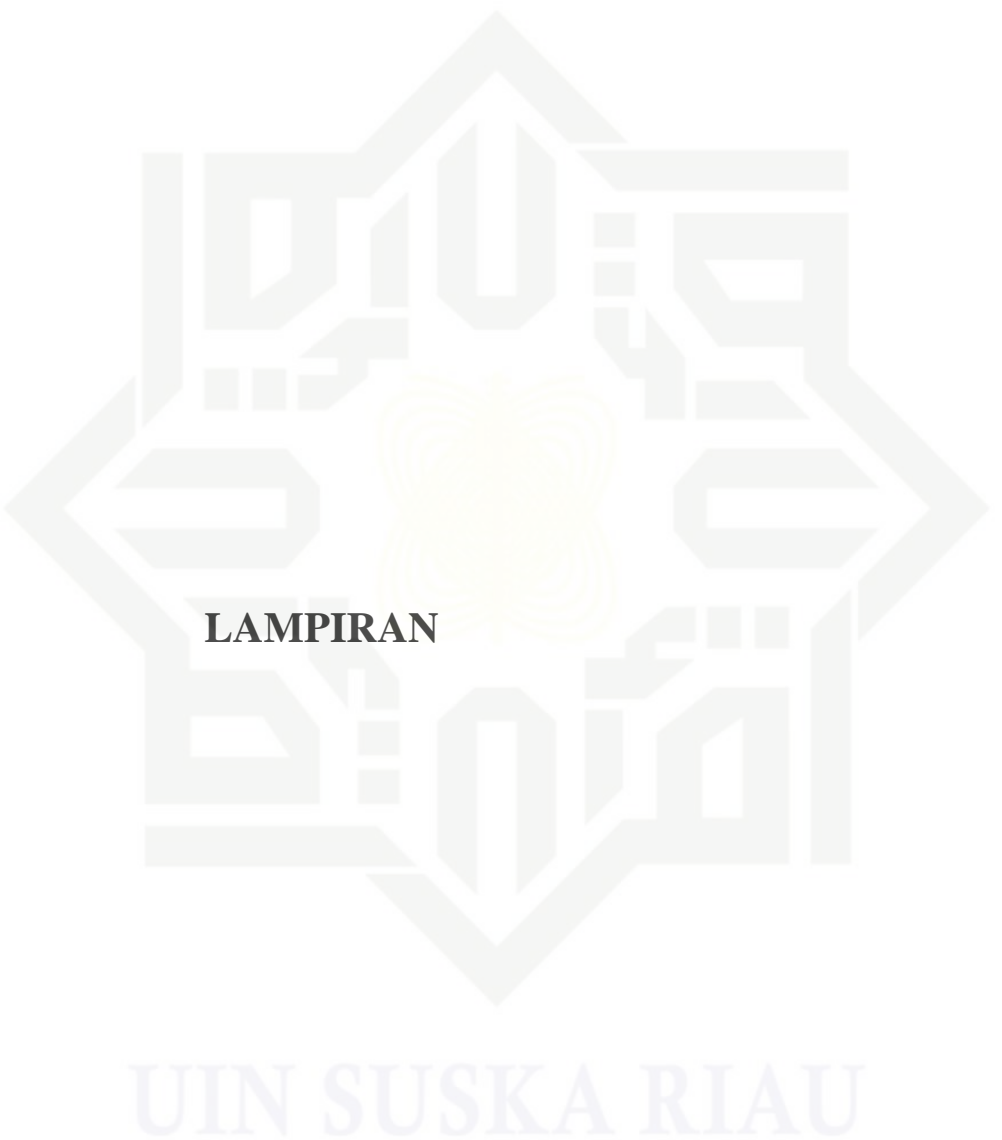
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiawan, Putu Agus. et.al. “Peran budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.8 No.7. (2020).

C. Website

Syafnidawaty, “Data Primer,” Universitas Raharja, 2020, <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>.





LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1: Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	30	62,5%
Perempuan	18	37,5%
Total	48	100%

Lampiran 2: Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 Tahun	12	25%
2	26-35 Tahun	24	50%
3	36-45 Tahun	8	17%
4	>45 Tahun	4	8%
	Total	48	100%

Lampiran 3: Lama Bekerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Angkatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	10	20,8%
2	1 – 10 Tahun	23	48%
3	>10 Tahun	15	31,2%
	Total	48	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4: Statistik Deskriptif

**Hasil Uji Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Upah	48	19.00	35.00	29.3542	4.03964
Kondisi Cuaca	48	20.00	35.00	29.3125	3.94729
Kinerja Karyawan	48	14.00	30.00	22.6042	3.81341
Valid N (listwise)	48				

Lampiran 5: Uji Validitas Variabel Upah (X1)

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1 Pearson Correlation	1	.464**	.276	.312*	.163	.203	.352*	.588**
X1 Sig. (2-tailed)		.001	.058	.031	.269	.167	.014	.000
X1 N	48	48	48	48	48	48	48	48
X2 Pearson Correlation	.464**	1	.593**	.611**	.440**	.458**	.500**	.839**
X2 Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.002	.001	.000	.000
X2 N	48	48	48	48	48	48	48	48
X3 Pearson Correlation	.276	.593**	1	.542**	.504**	.421**	.341*	.753**
X3 Sig. (2-tailed)	.058	.000		.000	.000	.003	.018	.000
X3 N	48	48	48	48	48	48	48	48
X4 Pearson Correlation	.312*	.611**	.542**	1	.352*	.393**	.533**	.769**
X4 Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000		.014	.006	.000	.000
X4 N	48	48	48	48	48	48	48	48
X5 Pearson Correlation	.163	.440**	.504**	.352*	1	.347*	.149	.589**
X5 Sig. (2-tailed)	.269	.002	.000	.014		.016	.311	.000
X5 N	48	48	48	48	48	48	48	48
X6 Pearson Correlation	.203	.458**	.421**	.393**	.347*	1	.456**	.655**
X6 Sig. (2-tailed)	.167	.001	.003	.006	.016		.001	.000
X6 N	48	48	48	48	48	48	48	48
X7 Pearson Correlation	.352*	.500**	.341*	.533**	.149	.456**	1	.684**
X7 Sig. (2-tailed)	.014	.000	.018	.000	.311	.001		.000
X7 N	48	48	48	48	48	48	48	48

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TOTAL	Pearson Correlation	.588**	.839**	.753**	.769**	.589**	.655**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Lampiran 6: Uji Validitas Variabel Kondisi Cuaca (X2)

		Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.808**	.388**	.699**	.125	.594**	.503**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.398	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.808**	1	.451**	.705**	.120	.549**	.376**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.418	.000	.009	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X3	Pearson Correlation	.388**	.451**	1	.536**	.358*	.352*	.305*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001		.000	.013	.014	.035	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X4	Pearson Correlation	.699**	.705**	.536**	1	.210	.601**	.597**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.153	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X5	Pearson Correlation	.125	.120	.358*	.210	1	.361*	.055	.451**
	Sig. (2-tailed)	.398	.418	.013	.153		.012	.711	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X6	Pearson Correlation	.594**	.549**	.352*	.601**	.361*	1	.495**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.000	.012		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X7	Pearson Correlation	.503**	.376**	.305*	.597**	.055	.495**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.035	.000	.711	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.827**	.808**	.679**	.859**	.451**	.774**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Lampiran 7: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.526**	.552**	.443**	.629**	.443**	.443**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.002	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.526**	1	.493**	.448**	.377**	.503**	.511**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.008	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X3	Pearson Correlation	.552**	.493**	1	.523**	.300*	.408**	.598**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.038	.004	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X4	Pearson Correlation	.443**	.448**	.523**	1	.538**	.293*	.515**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000		.000	.043	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X5	Pearson Correlation	.629**	.377**	.300*	.538**	1	.591**	.346*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.038	.000		.000	.016	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X6	Pearson Correlation	.443**	.503**	.408**	.293*	.591**	1	.340*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.043	.000		.018	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
X7	Pearson Correlation	.443**	.511**	.598**	.515**	.346*	.340*	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.016	.018		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.795**	.730**	.711**	.744**	.779**	.724**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Lampiran 8: Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibel	Keterangan
Upah	.824	0,6	Realibel
Kondisi Cuaca	.842	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan	.853	0,6	Realibel

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 9: Uji Normalitas

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12508110
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.105
	Positive	.069
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 10: Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Upah	.555	1.800
Kondisi Cuaca	.555	1.800

a. Dependent Variable: Keputusan Membayar

Sumber: Hasil Output SPSS Statistik Versi 27 (Hasil Olahan)

Lampiran 11: Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.046	2.200		.475	.637
Upah	.078	.090	.171	.862	.393
Kondisi Cuaca	-.028	.092	-.060	-.305	.762

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12: Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.294	3.778		1.401	.168
Upah (X1)	.156	.155	.166	2.010	.000
Kondisi Cuaca (X2)	.434	.158	.449	2.741	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13: Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.328	.299	3.19377	2.299

a. Predictors: (Constant), upah, kondisi cuaca

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 13: Uji Koefisien Determinasi (R²)

Lampiran 14: Uji T

Tabel IV.12
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	1.401	.168
Upah (X1)	2.010	.000
Kondisi Cuaca (X2)	2.741	.009

Lampiran 15: Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	224.471	2	112.235	11.003	.000 ^b
Residual	459.008	45	10.200		
Total	683.479	47			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Upah, Kondisi Cuaca

Lampiran 16: T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)

df \ Pr	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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 17: Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$ $df_2=(n-k-1)$	$df_1=(k-1)$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH UPAH DAN KONDISI CUACA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PT. PLN (PERSERO) BAGANSIAPIAPI ROKAN HILIR MENURUT EKONOMI SYARIAH

A. Pengantar

Dengan hormat saya,

Nama : Yuni Okpiana

NIM : 11920521235

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian studi Strata 1 (S1) pada program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum, penelitian ini berjudul “Pengaruh Upah dan Kondisi Cuaca Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada PT. PLN(PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Saudara/i agar meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan ketersediaan Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

1. Saudara/i diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara/i, bukan berdasarkan pendapat umum atau orang lain.
2. Hasil jawaban pada pernyataan ini tidak akan mempengaruhi kinerja anda pada perusahaan dan dijamin kerahasiaannya, sehingga diharapkan agar dapat menjawab dengan jujur setiap pertanyaan yang diberikan agar menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
3. Bacalah sebaik-baiknya setiap pernyataan dan setiap alternatif jawaban yang diberikan.

Peneliti

Yuni Okpiana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Lama bekerja :

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah jawaban pada pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat saudara, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Kurang Setuju : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

1. Kompensasi

No	Pernyataan	Skor				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Upah yang diterima sesuai dengan aturan perusahaan yang diberikan					
2	Upah yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan					
3	Perbedaan upah antar bagian dalam perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Pembayaran upah diberikan tepat waktunya					
5	Upah yang diberikan perusahaan dapat					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau
 Strata II Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau	meningkatkan semangat kerja dalam kerja					
	Upah yang diberikan perusahaan bisa diandalkan untuk pemenuhan kebutuhan					
	Upah yang diberikan sesuai dengan slip gaji yang diberikan perusahaan					

2. Kondisi Cuaca

No	Pernyataan	Skor				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Apakah kondisi cuaca mempengaruhi karyawan dalam bekerja					
2	Cuaca hujan menghambat karyawan bekerja					
3	Cuaca hujan menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaan					
4	Cuaca panas membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan					
	Cuaca panas memberikan karyawan semangat dalam bekerja					
	Penggunaan energi listrik yang berlebihan pada cuaca panas bisa menghasilkan emisi gas berlebihan					
	Perubahan cuaca dapat berdampak buruk bagi kesehatan karyawan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang diberikan perusahaan					
4	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati					
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
6	Saya selalu datang tepat waktu saat masuk					
7	Saya dan rekan kerja saya mampu menjalin komunikasi yang baik					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABULASI DATA

XI Upah

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
4	3	2	4	5	3	3	24
5	4	3	2	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	4	3	3	5	5	28
4	5	3	4	3	4	5	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	3	4	4	3	26
4	4	4	4	5	5	4	30
5	4	4	3	4	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	4	4	5	3	26
2	1	2	3	2	4	5	19
4	4	3	3	3	3	3	23
3	4	4	3	4	5	3	26
5	5	5	5	4	5	5	34
5	4	3	4	3	4	4	27
3	4	3	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	5	4	5	5	4	31
3	2	4	2	4	4	2	21
5	5	5	4	5	5	4	33
5	4	4	4	5	5	5	32
5	5	5	5	3	5	4	32
3	3	3	3	4	4	2	22
5	4	4	4	4	5	4	30
5	4	4	4	4	4	4	29
3	4	4	3	5	5	4	28
4	3	3	3	4	4	3	24
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	5	4	4	5	4	30
5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	4	4	4	5	5	32
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	4	5	5	5	33
4	4	5	3	4	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	5	3	5	3	3	25
5	3	4	4	4	2	4	26
5	5	5	4	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	5	5	4	5	5	32
1	5	5	5	5	5	5	31
4	4	4	5	5	5	4	31
4	3	4	4	4	5	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	5	4	32

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





X2 Kondisi Cuaca

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
4	4	3	3	5	4	3	26
5	5	3	4	1	5	5	28
5	4	5	5	3	5	5	32
1	1	3	3	4	3	5	20
4	4	4	5	3	4	5	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	4	3	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	4	4	4	31
3	4	4	4	3	3	3	24
5	5	4	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	5	4	5	5	5	31
5	5	5	5	4	4	5	33
3	4	4	4	5	4	3	27
3	4	4	4	3	3	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	3	5	4	4	5	30
4	3	3	3	3	4	4	24
5	5	3	5	3	5	5	31
5	5	4	4	4	3	5	30
5	5	4	5	4	5	5	33
3	3	2	3	4	4	4	23
5	4	4	5	4	4	4	30
3	3	4	3	4	4	4	25
4	4	5	3	3	4	4	27
4	4	3	3	3	3	4	24
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	5	5	5	32
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	5	5	3	4	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	5	30
4	5	3	4	3	4	5	28
5	5	4	5	4	5	5	33
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	4	3	4	3	4	23
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	5	30
5	5	5	5	3	3	5	31
5	4	4	5	4	5	5	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4	4	3	4	4	4	5	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	5	5	34

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Y Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
5	4	3	2	5	3	2	22
2	5	3	2	2	3	5	17
4	4	4	4	3	3	5	22
5	3	5	4	3	1	5	21
4	3	4	3	4	3	3	21
5	5	5	3	3	5	5	26
3	3	3	3	3	3	3	18
5	3	4	2	5	5	5	24
4	4	4	3	3	4	3	22
5	5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	5	5	5	24
3	3	3	3	3	3	4	18
5	4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	3	3	2	4	21
5	4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	3	23
4	3	3	3	3	3	3	19
4	4	4	3	4	3	5	22
4	4	4	4	4	4	5	24
5	4	3	3	3	3	4	21
2	2	3	1	3	3	2	14
4	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	4	2	21
3	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	5	26
4	5	4	4	4	4	4	25
3	3	4	1	2	3	2	16
4	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	2	3	2	3	16
5	4	3	3	4	4	3	23
5	5	5	5	5	4	5	29
3	4	3	3	3	3	1	19
4	3	4	3	4	4	4	22
4	4	5	4	3	4	5	24
4	4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	3	5	19
5	5	5	1	3	5	5	24
4	4	4	3	4	5	3	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	4	3	2	4	4	3	22
5	5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	5	5	4	27

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berkumpul setiap pagi di lapangan kantor PT PLN beserta seluruh karyawan PT PLN sebelum melakukan kegiatan masing-masing dan mewawancarai bapak direktur kantor

PT PLN



Foto bersama salah satu karyawan bagian lapangan dan bagian kantor





PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul : **PENGARUH UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PT PLN (PERSERO) BAGANSIAPIAPI ROKAN HILIR MENURUT EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

NAMA : Yuni Okpiana

NIM : 11920521235

PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universtitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 Januari 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
Musnawati, SE., M.Ak

Penguji I
Dr. Jonnius, SE, MM

Penguji II
Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak., CA

Wakil Dekan I
Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Akmal Abdul Munir. Lc., MA
NIP. 19711006 200212 1 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM**

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM.15 TuahMadani - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 17 Oktober 2024

Un.04/F.I/PP.00.9/11817/2024

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/11817/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : YUNI OKPIANA
NIM : 11920521235
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : XI (Sebelas)
Lokasi : PT.PLN (PERSERO) bagansiapiapi rokan hilir

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Pengaruh Upah dan Kondisi Cuaca Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada PT. PLN (PERSERO) Bagansiapiapi Rokan Hilir Menurut Ekonomi Syariah.

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan

Dr. Zulkifli, M. Ag
NIP. 19741006 200501 1 005



Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

2. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 3. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 4. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan artikel, atau tinjauan suatu masalah.
 5. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain tanpa mendapat izin dari UIN Suska Riau.
 6. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk tujuan lain tanpa mendapat izin dari UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang. UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/69528
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/11817/2024 Tanggal 17 Oktober 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

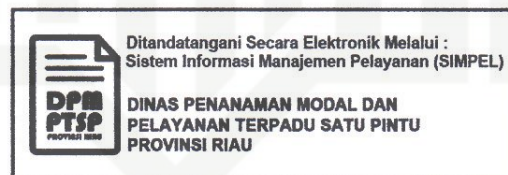
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | YUNI OKPIANA |
| 2. NIM / KTP | : | 11920521235 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH UPAH DAN KONDISI CUACA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PT. PLN (PERSERO) BAGANSIAPIPI ROKAN HILIR MENURUT EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT.PLN (PERSERO) BAGAN SIAPIAPI ROKAN HILIR |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 18 Oktober 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- PT.PLN (PERSERO) BAGAN SIAPIAPI ROKAN HILIR
- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Cipta Dilindungi Undang-undang
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIWP2B
UPT3 SUMATRA
ULP BAGAN SIAPI-API

SURAT KETERANGAN

Nomor: 0021/KIT.05.11/C18030200/2024
Perihal: Surat Balasan
Izin Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sultan
Syarif Kasim Riau

Di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat tanggal 17 Oktober Dengan Nomor Surat :
Un.04/F.I/PP.00.9/11817/2024, Perihal permohonan izin studi pendahuluan untuk penyusunan
Skripsi mahasiswa atasnama YUNI OKPIANA dengan judul "**PENGARUH UPAH DAN
KONDISI CUACA TERHADAP INEJRA KERYAWAN TIDAK TETAP PADA PT. PLN
(PERSERO) BAGANSIAPIAPI ROKAN HILIR MENURUT EKONOMI SYARIAH**".

Kami sampaikan beberapa hal :

1. Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan riset penelitian
2. Mahasiswa tersebut telah selesai melakukan riset penelitian

Demikian Surat balasan dari kami ini kami sampaikan agar bisa dipergunakan sebagaimana
mestinya, atas perhatian kami ucapkan terimakasih

Manager
PT PLN (Persero)
UPT Bagan Siapi Api

