

**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.



Endang Tia Susila

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PTPN IV REGIONAL 4 KEBUN RIMBO DUA
PROVINSI JAMBI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



UIN SUSKA RIAU

OLEH:**ENDANG TIA SUSILA****NIM : 12020525888****PROGRAM S1****EKONOMI SYARIAH****FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****2025 M/1446 H**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “**Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**
Manajemen TPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi Perspektif Ekonomi
 Syariah”, yang ditulis oleh :

Nama : Endang Tia Susila

NIM : 12020525888

Jurusan : Ekonomi Syariah

Demikian Surat ini dibuat dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang
 sidang Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 04 November 2024

Pembimbing Skripsi

Pembimbing Materi

Pembimbing Metodologi

Dr. Budi Azhar, SE, M.Ec
 NIP. 1980042008011005

Nuryanti, S.E.I., ME.Sy
 NIP. 198701032023212035

UIN SUSKA RIAU

© 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGESAHAN

Skrripsi dengan judul : **PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL 4 KEBUN RIMBO DUA PROVINSI JAMBI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH** yang ditulis oleh:

Nama : Endang Tia Susila
NIM : 12020525888
Program Studi : Ekonomi Syariah

Tela dimunaqasyahkan pada :

Hari/ Tanggal : Kamis, 12 Desember 2024
Waktu : 13.00 WIB
Tempat : Ruang Munaqasyah (Gedung belajar Lt.2)

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

Pekanbaru, 06 Januari 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
Dr. Nurlaili, M.Si

Penguji I
Dr. Syahpawi, S.Ag, M.sh

Penguji II
Madona Khairunisa, S.E.I., M.E.Sy

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah dan
Hukum



Dr. Zulkifli M. Ag

NIP. 197410062005011005

© Hak Cipta dimiliki 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 PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul **PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL 4 KEBUN RIMBO DUA PROVINSI JAMBI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH** yang ditulis oleh:

Nama : Endang Tia Susila
 NIM : 12020525888
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telaah dimunaqasyahkan pada :

Hari/ Tanggal : Kamis, 12 Desember 2024
 Waktu : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah (Gedung belajar Lt.2)

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

Pekanbaru, 06 Januari 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
Dr. Nurlaili, M.Si

Penguji I
Dr. Syahpawi, S.Ag, M.sh

Penguji II
Madona Khairunisa, S.E.I., M.E.Sy

Mengetahui,
 Wakil Dekan I

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang 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. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Endang Tria susila
 NIM : 12020525888
 Tempat, Tgl. Lahir : Kampung Baru / 04 April 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Syariah dan Hukum
 Studi : Ekonomi Syariah
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PTN IV REGIONAL 4 KEBUN RIMBO DUA
 PROVINSI JAMBI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* 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 Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

UIN SUSKA RIAU
 Pekanbaru, 23 Januari 2025
 Yang membuat pernyataan



Endang Tria susila
 NIM : 12020525888

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

1. Diarangi 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. Diarangi 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.

ABSTRAK

Endang Tia Susila :Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi Perspektif Ekonomi Syariah

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya upah yang diterima karyawan tidak sebanding dengan usaha dan waktu yang mereka luangkan. Kemudian hubungan yang kurang baik antar karyawan membuat suasana kerja menjadi kurang kondusif. Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian yang akan diteliti adalah: Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi. Untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi. Untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi dalam Perspektif Ekonomi Syariah.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi berjumlah sebanyak 247. Sampel penelitian ini berjumlah 71 responden dan menggunakan Teknik *simple random sampling* dengan rumus slovin. Dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Versi 26.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($1,685 > 1,668$) dan dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,097 > 0,05$). Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($1,693 > 1,668$) dan dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,095 > 0,05$). Sementara uji f diperoleh f hitung $>$ f tabel ($5,746 > 2,74$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,005 < 0,05$) yang berarti upah dan lingkungan kerja secara Bersama- sama berpengaruh secara positif dan signifikan. Penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 1,9% sedangkan sisanya 88,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dalam perspektif ekonomi syariah tentang upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua, sudah sesuai dengan prinsip- prinsip ekonomi syariah.

Kata kunci: Upah, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur kepada Allah SWT., atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL 4 KEBUN RIMBO DUA PROVINSI JAMBI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan hadirnya penelitian ini semoga menjadi bagian menyampaikan sunnah nya dalam khazanah ilmu pengetahuan.

Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penuh perjuangan sehingga didalamnya tidak mungkin tidak ada dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun peneliti berusaha menyajikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, dengan harapan semoga skripsi ini berguna untuk penulis khususnya dan masyarakat serta pembaca umumnya., karena itu atas bantuan dari berbagai pihak penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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.

Dengan penuh rasa hormat dan cinta saya persembahkan skripsi ini untuk Alm. Ayah dan Ibu tercinta. Meski waktu sudah banyak berlalu tanpa ayah di sisiku, terimakasih untuk kenangan indah dan ajaran-ajaran yang ayah berikan tetap terpatri dalam hati dan pikiran saya. Untuk Ibu tercinta, terimakasih sudah mengizinkan saya melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, selalu mengiringi saya dengan doa yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan di beri kemudahan. Saya berharap dapat menyenangkan Ibu dan menjadikan semua usaha serta pengorbanan ibu berarti. Terima kasih atas cinta tanpa syarat dan dukungan yang selalu Ibu berikan.

2. Bapak Prof. Dr. Hairunas M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. H, Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Bapak Dr. Zulkifli, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Bapak Dr, H. Akmal Munir, LC., M.A selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag. M.Si .selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Bapak Muhammad Nurwahid, M.Ag selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif

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

4. Kasim Riau. Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak.CA selaku Sekretaris Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Budi Azwar S.E., M.Ec. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama perkuliahan. Dan selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Nuryanti, S.E.I., ME.Sy selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan- perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Pihak perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selaku pihak yang telah menyediakan referensi berupa buku, jurnal dan skripsi guna untuk menyempurnakan skripsi ini.
9. Pihak-pihak kantor PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua yang telah membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Terimakasih untuk abang dan kakaku tersayang. Abang, terima kasih atas keteladanan dan bimbinganmu yang selalu membuat merasa lebih kuat dan percaya diri. Setiap nasehat dan dorongan yang kau berikan telah membantuku

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.

melewati berbagai tantangan. Kakak, terima kasih atas cinta dan perhatianmu yang selalu membuatku merasa bersyukur. Dukunganmu dalam setiap langkahku, baik dalam suka maupun duka, telah memberikan warna tersendiri dalam perjalanan hidup

11 Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah C, Azizah Putri Rahmadani, Sri Rezeki, Meileny Purnama Safitri, Nabilah Rifqah Frihadi, Mardiana Putri, Fatimah Azzahra, Elsa Aulia Rambe, Yasinta Adelia Putri Pramesti, Kak Sonia, Tiara Aryun Firanti, terimakasih sudah menemani, memberikan motivasi, dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.

12. Saya ucapkan terimakasih kepada Adillah Ismah. Kehadiranmu dalam hidupku adalah anugerah yang sangat berarti. Terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu ada di setiap langkah perjalanan ini. Dalam suka maupun duka, kamu selalu siap mendengarkan dan memberikan dukungan yang tulus.

13 Terimakasih untuk sahabatku, Muhibatul Maya saroh, Salma Saliha, Holip Arolia, Nurraniah Devi Andani. Semoga kita terus saling mendukung dan menginspirasi satu sama lain di masa depan.

14 Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT dengan Ridho-Nya membalas segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda untuk mereka. Akhirnya, penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat, dan kepada Allah kita menyerahkan segala urusan. Aamiin yaa Rabbal 'Alamin.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, November 2024

Penulis

Endang Tia Susila

NIM. 12020525888

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.

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
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kinerja Karyawan	10
B. Upah	15
C. Lingkungan Kerja	24
D. Penelitian Terdahulu	31
E. Kerangka Berfikir.....	34
F. Definisi Oprasional	35
G. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Pendekatan Penelitian	37
C. Lokasi Penelitian	37
D. Subjek dan Objek Penelitian	38

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. Populasi dan Sampel Penelitian	38
F. Sumber Data Penelitian	40
G. Teknik Pengumpulan Data	40
H. Analisis Data	41
I. Profil Perusahaan	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar gaji karyawan PTPN	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PTPN IV	5
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Deskripsi Umur Responden	52
Tabel 4.3 Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden	53
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Kuesioner Terhadap Upah	53
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kuesioner Terhadap Lingkungan Kerja ...	54
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Kuesioner Terhadap Kinerja Karyawan ...	56
Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif	57
Tabel 4.8 Uji Validitas	59
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Upah	61
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.12 Uji Normalitas	63
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi	65
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.16 Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.17 Uji t (Penguji Hipotesis Parsial)	71
Tabel 4.18 Uji Simultan	74
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi.....	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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	32
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	69



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

Perkembangan dunia usaha kini semakin meningkat dan bertambah pesat, dalam hal ini perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia adalah bagian yang penting menuju pencapaian tujuan organisasi baik pada perusahaan yang besar maupun kecil. Memahami dan mempelajari sumber daya manusia pada perusahaan menjadi bagian yang penting karena bertujuan untuk mengetahui bagian yang diperlukan dalam menganalisa dan menghadapi masalah- masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam pelaksanaan proses pekerjaan, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian untuk menjaga stabilitas perusahaan.

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang seimbang dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem- sistem formal dalam sebuah organisasi untuk

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.

memastikan penggunaan kemampuan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Tanpa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka organisasi akan gagal dalam mewujudkan eksistensinya. Selain itu untuk mencapai organisasi yang baik maka perusahaan harus lebih memperhatikan upah dan lingkungan kerja terhadap karyawan agar dapat meningkatkan suatu kinerja yang baik dalam proses bekerja.

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya.²

Upah ialah suatu penerimaan sebagai imbalan kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan, dan yang akan

¹ Wenny Desti Febrian, at. al, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jawa Tengah: Eurika Media Aksara, 2022), h.1.

² Widodo, Djoko Setyo, and Andri Yandi. "Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisplin*, Vol. 1 No.1, 2022, 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.

dilakukan, sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi manusia, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan peraturan perundang-undang yang ada. Upah merupakan jumlah yang ditentukan, dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan. Upah dapat menjadi motivasi bagi karyawan, dan ketika upah tinggi, karyawan akan memiliki semangat untuk bekerja, dan kemudian produktivitas mereka meningkat, karena pekerja merasa diperlakukan secara adil oleh majikannya, sehingga mereka akan bekerja lebih keras.³

Berikut daftar upah PT Perkebunan Nusantara VI untuk semua jabatan:

Tabel 1.1

Besaran upah yang diterima karyawan

No	Bagian Pekerja	Upah
1.	Manager	Rp 12.000.000 – Rp 25.000.000
2.	Supervisor	Rp 7.000.000 – Rp 12.000.000
3.	Staff	Rp 4.000.000 – Rp 7.000.000

Sumber: Daftar gaji karyawan PT Perkebunan Nusantara VI

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa besar upah yang diberikan kepada karyawan berbeda. Ada beberapa alasan tertentu yang

³ Fauzi, Achmad, and Lita Oktarina, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol3, (2022), h. 465-466.

membuat besar upah berbeda. Diantaranya pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jabatan, dan lain- lain.

Upah yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha dan waktu yang mereka luangkan. Kemudian hubungan yang kurang baik antar karyawan membuat suasana kerja menjadi kurang kondusif. Adanya upah yang tidak sebanding membuat motivasi dan semangat kerja karyawan menurun. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh variabel upah dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan adanya upah yang sesuai dengan kebutuhan membuat karyawan dapat memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Dengan terpenuhinya kebutuhan keluarga membuat kehidupan mereka lebih sejahtera.

Dengan kebutuhan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua terhadap sumber daya manusia yang begitu besar maka perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut menjadi salah satu kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Perkebunan Nusantara memiliki banyak karyawan dalam melancarkan kegiatan operasionalnya. Tetapi jumlah karyawan di

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.

perusahaan tersebut semakin berkurang karena banyak dari mereka yang mengundurkan diri dari perusahaan dan mutasi . Beberapa alasan yang melatarbelakangi mereka meninggalkan perusahaan adalah ingin membuka usaha mandiri, mencari pekerjaan di tempat kerja yang lain, dan urusan keluarga yang menjadi prioritas. Keluarnya karyawan dari perusahaan tentunya merugikan pihak perusahaan, karena perusahaan harus melakukan perekrutan dan memberikan pelatihan-pelatihan ulang kepada karyawan yang baru. Berikut data karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua pada tahun 2019-2023.

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2019	361 Karyawan
2.	2020	333 Karyawan
3.	2021	306 Karyawan
4.	2022	278 Karyawan
5.	2023	247 Karyawan

Sumber: Data di PTPN IV Kebun Rimbo Dua

Berdasarkan data pada tabel di 1.2 dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah karyawan di PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua dari tahun 2019 sampai 2023 mengalami penurunan. Jumlah karyawan terus menurun setiap tahunnya. Pada tahun 2019 perusahaan memiliki 361

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.

karyawan, dan jumlah ini turun secara signifikan hingga mencapai 247 karyawan di tahun 2023.

B. Batasan Masalah

Dalam penulisan suatu karya ilmiah, perlu diadakan suatu pembatasan terhadap permasalahan yang dibahas. Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Dari itu penulis membatasi masalah penelitian ini hanya fokus kepada: pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua dalam perspektif Ekonomi Syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi ?
3. Apakah Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi ?

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.

4. Apakah Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi dalam perspektif Ekonomi Syariah ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi dalam perspektif Ekonomi Syariah.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui kelebihan atau kelemahan dari setiap langkah yang diambil oleh perusahaan, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat menentukan kebijakan yang baru dalam

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.

menentukan upah dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan.

- b. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang bermanfaat khususnya mengenai upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan.
2. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menambah informasi, wawasan, dan menambah pengetahuan, bagi pihak lain dan mengembangkan pengetahuan bagi masyarakat.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan acuan atau pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadikan bahan kajian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara lain latar belakang, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan mengenai kajian pustak tentang upah, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang

sedang dilakukan, definisi operasional, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini yang berisikan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data dan profil Perusahaan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai upah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan perspektif ekonomi syariah.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pembahasan 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.

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. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu didalam sebuah organisasi. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan.⁴ Kinerja karyawan adalah seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.⁵

Kinerja karyawan biasanya menjadi tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk-bentuk penghargaan dan konsekuensi dapat berupa promosi jabatan, kenaikan kompensasi, mutasi, hingga

⁴ Sulastri, and Onsardi, "*Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.*" *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol.2 No.1, 2020, h.89.

⁵ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Unimal Press 2016),

pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai.⁶

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang dilakukan oleh karyawan dalam proses melaksanakan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi.
- b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- c. Tujuan yang realistis dimiliki.
- d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja menyeluruh dimiliki.
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.

⁶ William Widjaja, "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya: Studi Kasus di PT X", *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Vol. 19 No 1, (Maret 2011), h.33.

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. Diararang 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.

f. Rencana yang dapat diprogramkan dapat direalisasikan.⁷

3. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut adalah indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas yang lain.

d. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

⁷ Novia Ruth Silaen, et.al , *Kinerja Karyawan* (Bandung : Widina Bhakti Persada, 2021),

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. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.⁸

4. Pandangan Ekonomi Islam Tentang Kinerja

Bekerja adalah suatu kewajiban bagi setiap manusia walaupun Allah sudah mengatur rezeki bagi setiap manusia, tetapi manusia juga harus berusaha untuk mendapatkan rezeki tersebut. Untuk itu setiap manusia harus melakukan penilaian kinerja terhadap diri sendiri. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- qur'an Surah At- Taubah ayat 105

إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقَلَّ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَبَيَّنْتُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ عِلْمِ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”⁹

Dalam sebuah Hadist HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut:

يُتَّقِنَهُ أَنْ عَمَلًا أَحَدَكُمْ عَمَلٍ إِذَا يُجِبُّ وَجَلَّ عَزَّ اللَّهُ إِنَّ

⁸ Ibid.

⁹ Q.S. At- Taubah (9): 105.

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyukai jika salah satu dari kalian melakukan suatu pekerjaan, dia melakukannya dengan baik”.¹⁰

Dari hadist di atas dapat dijelaskan bahwa Allah sangat menyukai hambanya yang melakukan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu sudah sewajarnya bagi setiap orang untuk melakukan semua pekerjaan yang sudah di berikan perusahaan dan menyelesaikannya dengan baik.

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.¹¹

UIN SUSKA RIAU

¹⁰ HR. Baihaqi, hadist ke 1867 Ahmad bin Husein Al-Baihaqi, h. 4

¹¹ Rodi Syafrizal, “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Mslahah Scorcard (Studi Kasus Pada PT. Inalum).” *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. IV, NO. 2, 2019, h. 81.

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.

B. Upah

1. Pengertian Upah

Upah adalah suatu imbalan yang diberikan kepada pekerja atau pegawai pada saat mereka menyelesaikan tugasnya sesuai dengan hasil yang telah dicapainya.¹²

Upah adalah alat yang penting untuk tenaga kerja karena merupakan salah satu tujuan kerja. Upah berdampak pada sejumlah faktor, yang paling penting adalah konsumsi. Semakin tinggi upah tenaga kerja, maka semakin tinggi biaya konsumsi yang dihabiskan. Diasumsikan bahwa dengan pemberian upah, para karyawan akan dapat menjadi produktif dan bertanggung jawab penuh atas tanggung jawabnya, yang memungkinkan perusahaan untuk memenuhi target volume produksi atau jasanya. Selain kehadiran, tenaga kerja dan perusahaan akan mapan, menyebabkan seluruh tenaga kerja berusaha untuk meningkatkan kinerja karena mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan.¹³

Upah adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu

¹² Rizqa Amelia, Nadya Maulidya Manurung, dan Mustafaruddin, “Upah Buruh Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, VOL 2, NO. 2, Juni 2023, h. 125.

¹³ Imam Fahrudin dan Fajar Azzam Pasha Akhmad, Slamet Suprihanto, “Pengaruh Upah Dan Motivasi Kerja TWEhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kanaya (Jakarta Utara), *Al-Misbah*, Vol 2 No 1, 2021, h. 83.

yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan. Upah merupakan faktor yang dominan yang membuat seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.¹⁴

Upah yang adil bermakna jelas dan transparan serta proposional. Asas keadilan dalam pengupahan merupakan asas utama yang harus dipenuhi dalam arah dan perlindungan upah di Indonesia dan negara berkembang lainnya. Dikarenakan dalam pemenuhan upah harus memenuhi keadilan bagi pekerja atau buruh yang tidak menutup kemungkinan keadilan bagi pihak pengusaha dalam memberi upah.¹⁵

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upah adalah imbalan yang diberikan oleh oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah di berikan.

¹⁴ Ruslan Efendi dan Junita Lubis, Elvina, “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah”, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No.2, 2020, h.4

¹⁵ Nuryanti dan Fuad Fauzan, “Pengaruh Sistem Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Pekerja di PT. Sindora Seraya Bantayan Rokan Hilir Riau Perspektif Ekonomi Islam”, *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, Vol. 1, Desember 2021, h 42.

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.

2. Jenis- Jenis Upah

Upah digolongkan menjadi 5 jenis yaitu :¹⁶

a. Upah minimum

Upah minimum yaitu upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan pekerja atau buruh beserta keluarganya. Selain itu upah minimum sering disebut juga upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya.

Ada beberapa tujuan upah minimum yaitu :

1. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja atau buruh sebagai sub sistem yang kreatif didalam suatu sistem kerja.
2. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja.
3. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan keadaannya yang secara material kurang memuaskan.
4. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

¹⁶ Endah Suhartini, at.al, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: Rajawali Press, 2020), h. 53-55.

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. Mengusahakan terjaminnya ketenangan ataupun kedamaian dalam suatu organisasi kerja atau perusahaan.

b. Upah wajar

Upah wajar yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan perkerja sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan. Upah yang wajar sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang telah diperkirakan oleh suatu pengusaha yang cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan pekerja atau buruh dan keluarganya.

c. Upah nominal

Upah nominal merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh atau pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasanya atau pelayanannya yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri, perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, yang dimana upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepada pekerja atau buruh. Upah nominal sering disebut juga upah uang (money wages) sehubungan dengan wujudnya yang berupa uang secara keseluruhannya. Upah nyata yaitu upah nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja atau buruh yang berhak menerimanya.

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.

d. Upah hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan kebutuhan sosial keluarganya seperti asuransi, pendidikan, rekreasi, dan lain sebagainya.

e. Upah nyata

Upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

Ada kalanya upah diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya, yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

3. Indikator Upah

Adapun indikator yang mempengaruhi upah menurut Batjo dan Shaleh adalah sebagai berikut:¹⁷

¹⁷ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Penerbit Aksara Timur, 2018), h.90-92.

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. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Tenaga kerja dengan keterampilan tingkat tinggi dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit, berdampak pada pengupahan yang cenderung tinggi. Sebaliknya tenaga kerja dengan keterampilan umum yang jumlah tenaganya banyak berdampak pada pengupahan yang lebih rendah.

2. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada upah yang diterima, karyawan harus memperhatikan kontribusinya pada perusahaan. Karena produktivitas karyawan yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga meningkatkan kapasitas perusahaan.

3. Biaya hidup

Biaya hidup sangat mempengaruhi tingkat upah, dimana jika suatu daerah biaya hidupnya mahal maka tingkat upah akan lebih tinggi, dibandingkan dengan daerah yang biaya hidupnya rendah maka tingkat upah akan lebih rendah.

4. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan menggambarkan tingkat upah yang diterima, dimana karyawan yang memiliki posisi jabatan yang tinggi akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan posisi jabatan yang lebih rendah.

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. Pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah, dimana karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih banyak akan memperoleh tingkat upah yang lebih tinggi, jika dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang sedikit.

6. Pandangan Ekonomi Islam Tentang Upah

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti iwad (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.¹⁸

Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal

¹⁸ Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 7.

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.

tenaga kerja. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.¹⁹

Manusia bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah. Dengan adanya upah tentunya manusia dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Tercukupinya kebutuhan membuat manusia semakin bersyukur atas nikmat yang Allah berikan. Sehingga membuat mereka selalu berbuat kebaikan dan barang siapa yang berbuat kebaikan maka Allah akan memberikan kehidupan yang baik. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-qur'an Surat An- Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*²⁰

¹⁹ Ibid, h.8.

²⁰ Q.S. An- Nahl (16): 97.

Ayat tersebut menjelaskan balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Maka seseorang yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi, menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang buruh yang bekerja dengan benar akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

قال رسول الله صلى الله عليه : عن عبد الله بن عمر، قال
أعطوا الاجير أجره، قبل أن يجف عرقه: وسلم

Artinya, “Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Rasulullah saw bersabda, ‘Berikanlah upah kepada pekerja, sebelum keringatnya mengering’.” (HR Ibnu Majah).²¹

Adapun maksud dari hadis diatas adalah agar segera memberikan upah kepada pekerja dengan adil dan tepat pada waktunya. Hak-hak pekerja harus dijamin dan diberikan tanpa penundaan.

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.

²¹ Al-Hafid Ibnu Hajar, *Terjemah Bulughul Maram* (Ibnu Hajar AlAsqalani), cet 1, Pustaka Aman, Jakarta, 2020, h. 361

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. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup segala hal secara fisik maupun non fisik pekerja yang mampu menentukan kenyamanan atau ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi atau perusahaan.²²

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar instansi, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi.²³

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh

²² Meindro Waskito dan Nur Kamila Sari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, 2022, h. 128.

²³ Agus Edy Rangkuti, Benadette Thasya, dan April Yanti. “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara, *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering*, Vol. 2, NO. 1. 2021, h. 556.

hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.²⁴

Lingkungan kerja merupakan kombinasi dari lingkungan fisik dan non-fisik yang berada di sekitar karyawan, mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan hasil kerja mereka. Fasilitas kerja yang nyaman dan hubungan sosial yang baik sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Jenis -jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman yang memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ada beberapa jenis lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

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.

²⁴ Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Ubhara Manajemen Press, 2019), h. 56-57.

karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisiki maupun tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status

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.

jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.²⁵

3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing- masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang nyaman.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan kerja karyawan.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitas karyawan.

²⁵ *Ibid*, h. 58-59.

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.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

f. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan karyawan dengan karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas- tugas yang di emban.²⁶

4. Lingkungan Kerja Dalam Ekonomi Islam

Kinerja dalam perspektif islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam

UIN SUSKA RIAU

²⁶ Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto dan Siti Chamidah, "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun", *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, 2019, h. 13.

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.

kehidupan social, bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang.²⁷

Islam memberikan pengetahuan kepada manusia tentang lingkungan kerja dengan tujuan agar manusia dapat menjaga lingkungan sekitar. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs Al- A'raf (7) ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ
رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

*Artinya: Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diatur dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik.*²⁸

Dalam ayat ini Allah melarang manusia agar tidak membuat kerusakan di muka bumi. Larangan membuat kerusakan ini mencakup semua bidang, seperti merusak pergaulan, jasmani dan rohani orang lain, kehidupan dan sumber-sumber penghidupan (pertanian, perdagangan, dan lain-lain), merusak lingkungan dan lain sebagainya. Bumi ini sudah diciptakan Allah dengan segala kelengkapannya, seperti gunung, lembah, sungai, lautan, daratan, hutan dan lain-lain, yang

²⁷ Rodi Syafizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard Study Kasus PT. INALUM", (*Jurnal Ekonomi Islam*, Volume IV No 2), Juli-Desember, 2019, h. 281

²⁸ Q.S. Al- A'raf (7): 56.

semuanya ditujukan untuk keperluan manusia, agar dapat diolah dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, manusia dilarang membuat kerusakan di muka bumi.

Lingkungan kerja yang baik adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya tanpa adanya rasa takut melainkan rasa nyaman dan kondusif sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal.

Hal ini senada dengan sebuah Hadist berikut ini:

مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمْ آمِنًا فِي سِرِّهِ مُعَافَى فِي جَسَدِهِ عِنْدَهُ قُوَّةٌ
يَوْمِهِ فَكَأَنَّمَا حِيزَتْ لَهُ الدُّنْيَا

Dari “Ubaidillah bin Mihshan Al Anshary dari Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam, beliau bersabda, “Barang siapa di antara kalian mendapatkan rasa aman di rumahnya (pada diri, keluarga dan masyarakatnya), diberikan kesehatan badan, dan memiliki makanan pokok pada hari itu di rumahnya, maka seakan-akan dunia telah terkumpul pada dirinya.” (HR. Tirmidzi no. 2346, Ibnu Majah no. 4141).²⁹

Menurut Hasan, lingkungan kerja Islam adalah hubungan antara sesama manusia sebagai khalifah (pemimpin) untuk saling tolong menolong dan kerja sama dengan tujuan memperoleh ketentraman dunia

²⁹ HR. Tirmidzi no. 2346, Ibnu Majah no. 4141

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.

dan akhirat dalam menjaga lingkungan dan ciptakan Allah S.W.T. yang tidak bertentangan dengan syari'at Islam.³⁰

D. Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dolly V.P Sitanggang (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) yang positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.	Penelitian ini sama- sama menggunakan penelitian kuantitatif. Dan sama- sama menggunakan variabel dependen dan independen yaitu kinerja karyawan dan lingkungan kerja.	Lokasi penelitian dan tahun penelitian.

³⁰ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: Jakad Publishing, 2018), h.40-41.

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.	Nanda Dwi Septianingsih (2017), Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada CV. Natural Palembang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel upah dan lingkungan kerja perusahaan secara simultan.	Penelitian ini sama- sama menggunakan metode kuantitatif. Dan penelitian menggunakan variabel independen dan variabel dependen yang sama.	Lokasi penelitian dan tahun penelitian.
3.	Ratna Fitriani (2018), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini sama- sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan sama- sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan.	Lokasi penelitian, tahun penelitian dan variabel penelitian
4.	Rahmedia Zaputra (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pada Motivasi	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.	Lokasi penelitian, tahun penelitian dan variabel penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

	Duri Kecamatan Mandau	Kerja mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau		
5.	Fadly Ramadhan (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Industri Roti Ikhlas Bakery Kecamatan Kuta Alam Banda Aceh.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan melalui uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan upah secara bersama-sama	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan menggunakan variabel independen yaitu upah.	Lokasi penelitian dan tahun penelitian.

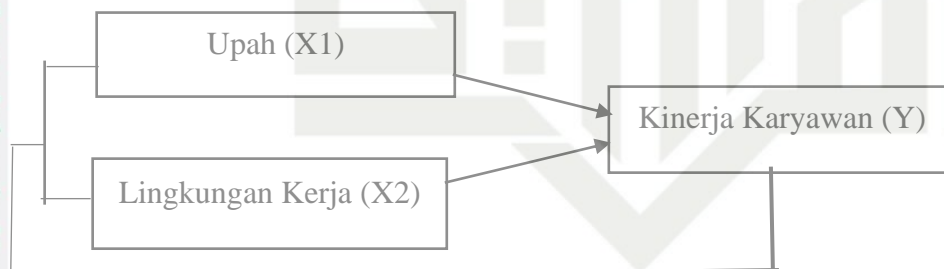
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pekerja di industri roti Ikhlas Bakery Kecamatan Kuta Alam Banda Aceh.	
--	--	--

E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir bertujuan untuk mempermudah dan memahami persoalan yang sedang diteliti secara mengarah penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka kerangka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Keterangan:

— = pengaruh variable independent secara parsial

→ = pengaruh variable independent secara simultan

F. Definisi Oprasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Upah (X1)	Upah adalah suatu imbalan yang diberikan kepada pekerja atau pegawai pada saat mereka menyelesaikan tugasnya sesuai dengan hasil yang telah dicapainya.	1. Penawaran dan permintaan kerja 2. Produktivitas karyawan 3. Biaya hidup 4. Posisi jabatan karyawan 5. Pendidikan dan pengalaman kerja	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup segala hal secara fisik maupun non fisik pekerja yang mampu menentukan kenyamanan atau ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi atau perusahaan.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Kemampuan kerja 7. Hubungan pegawai	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja individu didalam organisasi. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen	Likert

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.

G. Hipotesis

Hipotesis ialah merupakan suatu simpulan sementara, sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H_{01} = Diduga upah tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} = Diduga upah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_{02} = Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} = Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_{03} = Diduga upah dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} = Diduga upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja 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.



1. Diarangi 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

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke obyek penelitian. Peneliti melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang konkrit tentang Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.³¹

Penelitian ini mempunyai ciri khas yang terletak pada tujuannya yakni menggambarkan, mempelajari dan menjelaskan tentang fenomena yang akan diteliti.³²

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua yang berlokasi di Desa Karang Dadi Kec. Rimbo Ilir Kab. Tebo, Jambi. Pemilihan Lokasi dikarenakan ketertarikan peneliti terhadap bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua.

³¹ Masrukin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Media Ilmu Press:Kudus, 2015), h. 1.

³² *Ibid*, h. 3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
D Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek adalah orang, tempat atau benda yang diamati dalam sebuah penelitian yang dijadikan sasaran. Adapun subjek pada penelitian ini adalah karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Kabupaten Tebo, Jambi.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pokok masalah untuk kemudian diamati dan diteliti. Adapun objek pada penelitian adalah Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda- benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.³³

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 80

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 pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Kabupaten Tebo yang berjumlah 247 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁴ Sementara untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.³⁵

Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{247}{1 + 247 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{247}{3,47}$$

$$n = 71,18 \text{ Dibulatkan menjadi } 71$$

³⁴ *Ibid*, h. 81.

³⁵ *Ibid*, h.85.

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e = 0,1$.

F Sumber Data Penelitian

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.³⁶ Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah data yang diperoleh dari kuisioner yang diisi oleh karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua.
- b. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.³⁷ Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber bacaan yang berkaitan dengan pembahasan, adapun sumber tersebut dapat berupa buku, jurnal, artikel, internet dan lain sebagainya.

G Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam sebuah penelitian. Tujuan dari teknik pengumpulan data ini adalah untuk

³⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), ke-1, h. 16

³⁷ *Ibid.*, h.17.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang 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.

mendapatkan data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi (pengamatan)

Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Perspektif Ekonomi Syariah penulis melakukan observasi langsung ke tempat penelitian. Observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi para pekerja dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, website dan lain-lain.

Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif adalah salah satu metode dalam menganalisis data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tanpa membuat

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.

kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam teknik ini akan diketahui nilai variabel bebas dan variabel terikatnya.³⁸

2. Uji instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Noor mengungkapkan bahwa Validitas atau kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid atau tidak. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r (product moment) tabel dengan r (product moment) hitung (analisis). Kriteria pengujian pada uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.³⁹

Dalam mengukur reabilitas juga perlu diperhatikan kriteria yaitu sebagai berikut:

³⁸ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Jogjakarta: KMB Indonesia, 2021), h. 38

³⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), h. 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) Uji reliabilitas dapat dilihat nilai Alpha Cronbach, jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ dari item pernyataan dimensi adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Alpha Cronbach $0,60 <$ dari item pernyataan dimensi variabel adalah tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi residual. Mode yang baik mempunyai residual berdistribusi normal. Untuk menentukan apakah data variabel X dan Y yang diteliti merupakan distribusi normal atau tidak.⁴⁰

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya. Metode yang digunakan dalam pengujian ini dengan melihat uji Durbin-Watson (uji DW).⁴¹ Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Pengambilan keputusan pada uji Durbin-Watson sebagai berikut:⁴²

- 1) $D_u < DW < 4-D_u$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

⁴⁰ Widodo, *Metode Penelitian Populer & Praktis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), cet. ke-1, h. 111.

⁴¹ Sihabudin, dkk, *Ekonomika Dasar, Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*, (Purwokerto: Pena Persada, 2021), h. 102.

⁴² Duwi Priyatno, *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*, (Yogyakarta: Andi, 2018), Cet Ke-1, h. 144.

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) $DW < DL < 4-DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- 3) $DL < DW < Du$ atau $4-Du < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum. Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lag dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang.⁴³

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $Tolerance > 0,10$.⁴⁴

⁴³ Yeri Sutopo dan Achmad Slamet, *Statistik Inferensial*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017), Edisi ke-1, h. 102.

⁴⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), h. 107

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.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatter plot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:⁴⁵ Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Jika hasil output Scatter plot demikian, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa depan berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu/lebih variabel bebas (independent) terhadap tidak bebas (dependent) yang lebih dari satu. Perbedaan dalam penerapan metode ini terletak pada jumlah variabel bebas (independent) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas

⁴⁵ *Ibid*, h. 186-187

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

(independent) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tidak bebas (dependent).⁴⁶

Rumus Regresi Linear Berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Upah

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Standar error

5. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t (Penguji Hipotesis Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara parsial dengan variabel dependen (Y). Untuk menentukan seberapa jauh pengaruh variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan terhadap uji ini adalah H₁: terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y, H₀: tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y. Pengujian dilakukan dengan

⁴⁶ Syofian Siregar, *op. cit.*, h. 301.

menggunakan tingkat signifikansi secara 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan H_0 diterima, sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan H_0 ditolak.⁴⁷

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil uji statistik f dapat dilihat dengan melihat nilai F hitung dari prob (f-statistic) dengan ketentuan yang lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dan hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai $f_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.⁴⁸

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran penting dalam analisis regresi, karena dapat memberikan informasi mengenai baik atau tidaknya model regresi yang diestimasi dengan data yang sebenarnya. Menurut Ghazali nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

⁴⁷ V. Winarta Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015),

⁴⁸ *Ibid*, h. 159

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.

variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 dan menjauhi 0 memiliki arti bahwa variabel–variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.⁴⁹

I. Profil Perusahaan

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua

Berdasarkan Sertifikat Hak Guna Usaha (HGU) N0. 1/1979 tanggal 14 Januari 1979 tahap pertama (I) seluar 7.550 Ha dengan nama PT. Perkebunan VI (Persero) Pabatu Proyek Rimbo Bujang. Pada tahun 1980 s.d 1989 dengan komoditi Nyiur seluas 2.812 Ha dan pada tahun 1987 s/d tahun 1993 dengan komoditi Kakao seluas 3.857,1 Ha dengan sistim tanaman bicultur seluas 1.523,2 Ha dan monocultur seluas 2.333,9 Ha.

Pada tahun 1995 komoditi di Unit Usaha Rimbo Dua dikonversi dari Nyiur dan Kakao menjadi komoditi Kelapa Sawit. Dan pada tanggal 11 Maret 1996 Unit Usaha Rimbo Dua bergabung dengan PTP Nusantara VI Jambi – Sumatera Barat. Dan pada

⁴⁹ Bisma Indrawan Sany dan Rina Kariawati Dewi, Pengaruh Net Interst Margin (NIM) Terhadap Retrunt On Asset(ROA) Pada PT Bank Pembangunan, dalam *E-Bis*, Vol. 4 No. 1, (2020), h. 84.

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.

tanggal 22 Juli 2009 telah terbit Hak Guna Usaha (HGU) No. 10/2009 Tahap kedua (II) dengan luas areal 6.986,9 Ha dan untuk unit usaha Rimbo Dua yakni sbb :

• Afdeling I	: 617,00 Ha
• Afdeling II	: 634,00 Ha
• Afdeling III	: 674,55 Ha
• Afdeling IV	: 686,80 Ha
• <u>Afdeling V</u>	: <u>657,65 Ha</u>
Jumlah	: 3.270,00 Ha

b. Letak Geografis

Unit usaha Rimbo Dua terletak +/- 125 mtr diatas permukaan laut, rata – rata hari hujan setahun antara 110 hari s/d. 120 hari dan terletak pada dataran tinggi serta rendahan dengan medan berbukit bukit dan rawa dengan jenis tanah Typic Hupludult (Podsolik Coklat Kekuningan). Unit Usaha Rimbo Dua terletak di kabupaten Tebo, Kecamatan Rimbo Ilir, desa Karang Dadi.

Jarak penghubung :

- Unit Usaha Rimbo Dua ke Kota Muara Bungo : +/- 18 Km.
- Unit Usaha Rimbo Dua ke Kabupaten Tebo : +/- 50 Km.
- Unit Usaha Rimbo Dua ke Unit II (Rimbo Bujang): +/- 35 Km.

- Unit Usaha Rimbo Dua ke Unit Usaha Rimbo Satu : +/- 30 Km.

c. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Perusahaan Perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada *Stakeholders*.

b. Misi

1. Fokus Mengelola Perkebunan

Kami fokus mengelola Perkebunan kelapa sawit, karet, teh, kopi dan usaha lain yang terkait erat dengan usaha perkebunan secara berkelanjutan, serta bekerja sama dengan petani dan mitra strategis lainnya.

2. Menciptakan Produk Unik

Kami berkomitmen menciptakan produk-produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional, standar kinerja tinggi dan ramah lingkungan.

3. Hasil Finansial Tinggi

Kami terus berupaya untuk memberikan imbal hasil finansial tinggi melalui cara pemasaran dan komunikasi pasar yang sangat baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

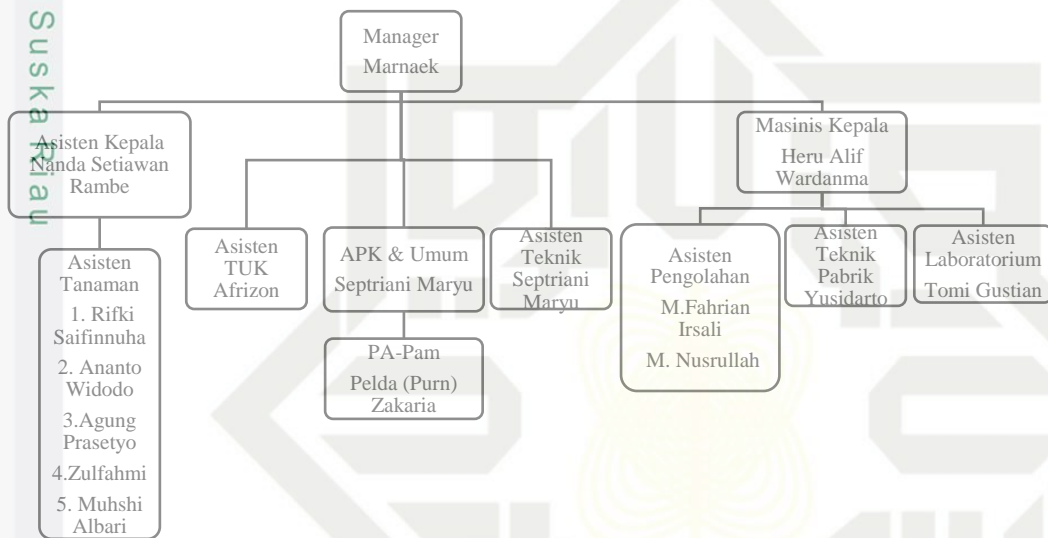
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

4. Lingkungan Kerja Kondusif

Kami membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai etika yang tinggi untuk mengangkat kompetensi sumber daya manusia perusahaan.

h. Struktur Organisasi



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

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Perspektif Ekonomi Syariah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai $t_{hitung} 1.685 > t_{tabel} 1.668$ dan dengan tingkat signifikan $0.097 > 0.05$, yang berarti upah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua.
2. Hasil uji hipotesis, nilai $t_{hitung} 1.693 > t_{tabel} 1.668$ dan dengan tingkat signifikan $0.095 > 0.05$, berarti variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua.
3. Hasil uji hipotesis, Upah dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square 11,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas Upah dan Lingkungan Kerja berkontribusi bersama-sama sebesar 11,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 88,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan perspektif Ekonomi Syariah Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sudah sesuai dengan

prinsip ekonomi syariah. Dengan adanya upah dan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan meningkatkan kinerja mereka. Ekonomi syariah mengutamakan kesejahteraan bersama dan keadilan dalam pembagian upah, sehingga upah yang diberikan kepada karyawan harus adil, setara dengan kontribusi, dan memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Setiap karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan mereka berserah diri kepada Allah atas hasil yang akan mereka dapatkan.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sudah memberikan upah dan menyediakan lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja para karyawan juga baik. Namun perlu dipertahankan lagi kualitas para karyawan agar perusahaan lebih mudah mencapai target perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar memperluas objek penelitian serta menambah variabel lainnya agar penelitian menjadi lebih 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.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Unimal Press, 2016.
- Bari, Moh. Saiful. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*, Surabaya: Jakad Publishing, 2018.
- Baajo, Nurdin. dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Penerbit Aksara Timur, 2018.
- Febrian, Wenny Desti at. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Tengah: Eurika Media Aksara, 2022.
- Ghafur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Masrukin, *Metode Penelitian Kualitatif*, Media Ilmu Press:Kudus, 2015.
- Santoso, Singgih. *Mahir Statistik Parametrik*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019.
- Slaen, Nova Ruth, et.al, *Kinerja Karyawan* Bandung : Widina Bhakti Persada, 2021.
- Siambela, Lijan P. dan Sarton Sinambela, *Metode Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2021.
- Stegar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Supriyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018.
- Spartini, Endah. at.al, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Depok: Rajawali Press, 2020.
- Wahmahmudah Enny. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Ubhara Manajemen Press. 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Widodo, *Metode Penelitian Populer & Praktis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.

Jurnal

Adi Qadri, Muamar, Makmur Syukri, and Syafaruddin Syafaruddin, "Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Staf STAI Jamâ' iyah Mahmudiyah dalam Perspektif Islam." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* Vol.11 No.01. 2022.

Dewi, Nirmala, Inggie Satria, Restu Danang Adhwardianto, "Implementasi Nilai-Nilai Ihsan Dalam Perilaku Ekonomi Islam," *JAWI*, Vol. 5, NO.2, 2022.

Djoko Setyo, Widodo and Andri Yandi. "Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisplin*, Vol. 1 No.1, 2022, 2.

Efendi, Ruslan dan Junita Lubis, Elvina, "Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No.2, 2020, 4.

Fahrudin, Imam dan Fajar Azzam Pasha Akhmad, Slamet Suprihanto, "Pengaruh Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kanaya (Jakarta Utara)", *Al-Misbah*, Vol.2 No 1, 2021, 83.

Fauzi, Achmad, and Lita Oktarina, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (*Literature Review Akutansi Manajemen*)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol3 ,2022, 465-466.

Haris, Eja Armaz. "Urgensi Tawakal Dalam Ekonomi Islam," *Al-Masharif*, 2023, Vol. 7, NO. 2, 2023.

Nuryanti dan Fuad Fauzan, "Pengaruh Sistem Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Pekerja di PT. Sindora Seraya Bantayan Rokan Hilir Riau Perspektif Ekonomi Islam", *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, Vol. 1, 2021, 42.

Qoyyimah, Milafatul. Tegoeh Hari Abrianto dan Siti Chamidah, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun", *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, 2019, 13.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

Rangkuti, Agus Edy. Benadette Thasya , dan April Yanti. “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara, *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering*, Vol. 2, NO. 1, 2021, 556.

Saib, Bisma Indrawan dan Rina Kariawati Dewi, “ Pengaruh Net Interst Margin (NIM) Terhadap Retrunt On Asset(ROA) Pada PT Bank Pembangunan, dalam *E-Bis*”, Vol. 4 No. 1, 2020.

Sastri, dan Onsardi, "*Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.*" *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol.2 No., 2020, 89.

Syafrizal, Rodi. “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorcard (Studi Kasus Pada PT. Inalum).” *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. IV, NO. 2, 2019, 281.

Waskito, Meindro dan Nur Kamila Sari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, 2022, 128.

Widjaja, William. “Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya: Studi Kasus di PT X”, *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Vol. 19 No 1, 2021, 33.

Website

<https://utu.ac.id/berita/kultum-ramadhan-5-prinsip-etika-kerja-dalam-islam> .
Diakses tgl 01 November 2024. Jam 21.30

Skripsi

Firdaus, Sandika. 2023, Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami dan Penerapan Prinsip Syariah terhadap Kinerja Karyawan, Serang-Banten: UNTIRTA.

Friani, Ratna. 2018. Skripsi: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta, Yogyakarta: UNY.

Ramadhan, Fadly. 2020, Skripsi: Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Industri Roti Ikhlas Bakery Kecamatan Kuta Alam Banda Aceh, Banda Aceh: UIN AR- RANIRY.

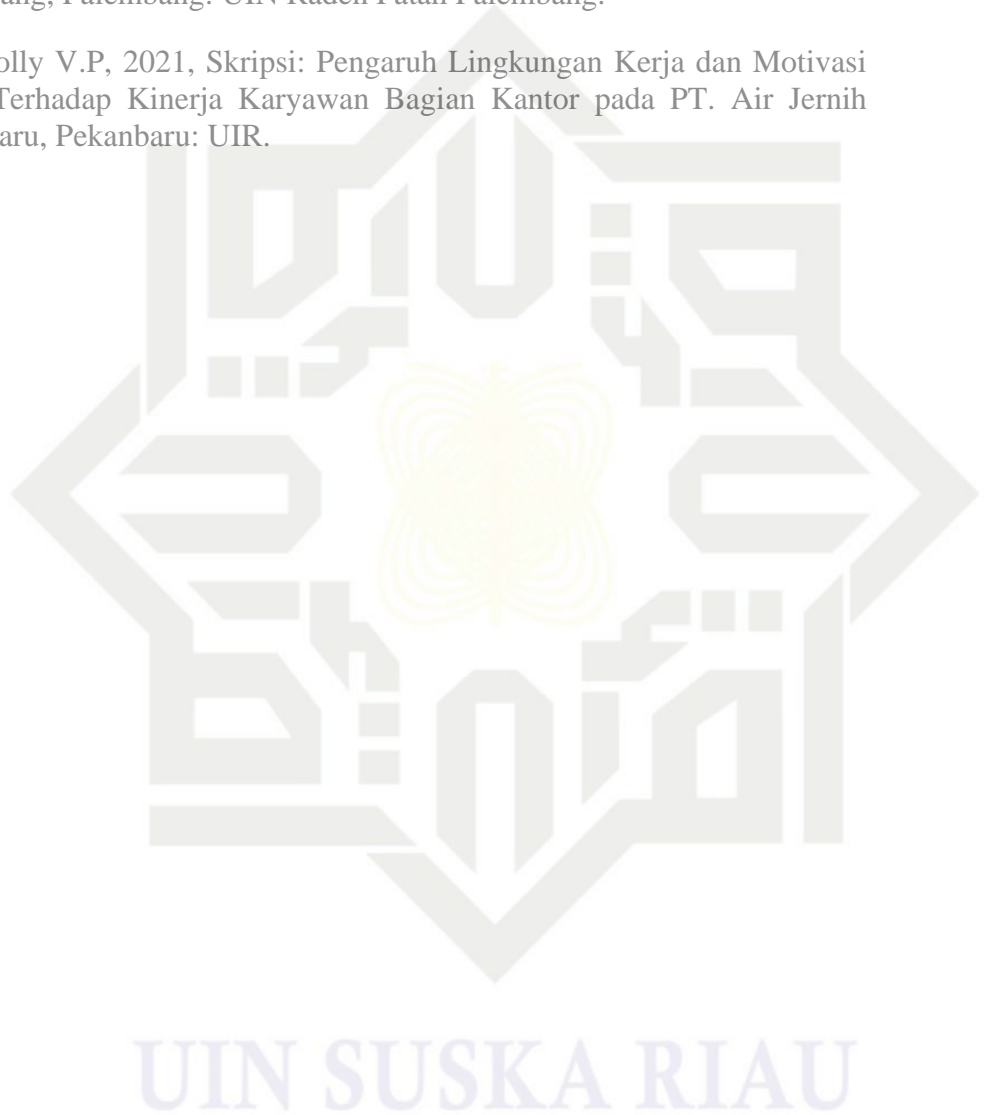
- Suutra, Rahmedia. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT> Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau, Pekanbaru: UIN SUSKA RIAU.
- Septianingsih, Nanda Dwi. 2017. Skripsi: Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam pada CV. Natural Palembang, Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.
- Sanggang, Dolly V.P, 2021, Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru, Pekanbaru: UIR.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Program Sarjana (S1) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 4 Kebun Rimbo Dua Provinsi Jambi Perspektif Ekonomi Syariah”**

Nama : Endang Tia Susila

NIM : 12020525888

Jurusan : Ekonomi Syariah

Saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner ini yang terkait dengan topik penelitian yang dilakukan. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan lengkap, jujur, dan tidak dipengaruhi oleh pihak manapun. Hasil dari kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian, dimana kerahasiaan jawaban yang bapak/ibu berikan akan dijamin sepenuhnya. Atas kerjasama dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Endang Tia Susila

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

Isilah identitas diri bapak/ibu dengan keadaan yang sebenarnya, caranya berikan tanda centang (√) pada kolom untuk jawaban pilihan bapak/ibu.

a. Umur:

21- 30 tahun

31 - 40 tahun

41 - 50 tahun

51- 60 tahun

b. Jenis Kelamin:

Laki-laki

Perempuan

c. Pendidikan Terakhir :

SD

SMA

S1

S3

SMP

D III

S2

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.

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kusioner ini semata-mata untuk keperluan akademis, dimohon bantuannya untuk menjawab dengan jujur.
2. Dimohon untuk menjawab pertanyaan yang telah tersedia. Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Netral (N)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. PERNYATAAN**1. VARIABEL UPAH (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Upah yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.					
2.	Upah yang anda dapatkan sesuai dengan kemampuan yang anda miliki.					
3.	Perusahaan memberikan upah yang adil dari pekerjaan yang telah dilakukan.					
4.	Karyawan teliti dan bekerja keras dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
5.	Upah yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan anda.					
6.	Upah yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga anda.					
7.	Jabatan yang anda miliki mempengaruhi upah yang anda terima.					
8.	Upah yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan.					
9.	Pendidikan anda mempengaruhi besar upah yang anda terima.					
10.	Pengalaman kerja mempengaruhi besar upah yang anda terima.					

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. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Ada alat darurat (genset) dengan kapasitas daya sesuai kebutuhan ketika mati lampu.					
3.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada anda selama bekerja.					
4.	Udara segar dapat masuk ke ruangan kerja anda dengan baik.					
5.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
6.	Karyawan tidak berbicara dengan nada yang keras saat sedang bekerja.					
7.	Warna dinding pada ruangan kerja anda sangat mendukung keadaan pikiran anda untuk bekerja.					
8.	Warna dinding pada ruangan kerja anda memberikan kesan semangat dan memotivasi.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

9.	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.					
10.	Pengaturan ruang kerja dan penyusunan alat-alat kantor dan perabot kantor sesuai dengan kebutuhan.					
11.	Kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan kerja sama dengan rekan kerja sangat baik.					
12.	Karyawan dapat menggunakan alat bantu kerja dengan baik.					
13.	Anda dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja.					
14.	Anda selalu menjalin hubungan baik dengan semua rekan kerja baik didalam maupun diluar perusahaan.					

3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.					
2.	Anda dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas kerja yang baik.					
3.	Anda dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan.					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.	Anda dapat mengerjakan lebih cepat dibandingkan rekan kerja yang lain.					
5.	Anda selalu datang bekerja tepat waktu.					
6.	Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
7.	Anda berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.					
9.	Karyawan tidak melimpahkan tanggung jawabnya kepada karyawan lain.					
10.	Karyawan tetap melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan.					

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. Diarangi 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 2 : Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	71	31.00	50.00	42.4085	4.46439
x2	71	40.00	70.00	59.7042	6.19999
Y	71	33.00	50.00	43.6479	3.81013
Valid N (listwise)	71				

Lampiran 3 : Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0.669	0.1968	Valid
2	X1.2	0.662	0.1968	Valid
3	X1.3	0.565	0.1968	Valid
4	X1.4	0.664	0.1968	Valid
5	X1.5	0.651	0.1968	Valid
6	X1.6	0.759	0.1968	Valid
7	X1.7	0.615	0.1968	Valid
8	X1.8	0.763	0.1968	Valid
9	X1.9	0.629	0.1968	Valid
10	X1.10	0.663	0.1968	Valid
11	X2.1	0.651	0.1968	Valid
12	X2.2	0.384	0.1968	Valid
13	X2.3	0.661	0.1968	Valid
14	X2.4	0.688	0.1968	Valid
15	X2.5	0.767	0.1968	Valid
16	X2.6	0.776	0.1968	Valid
17	X2.7	0.707	0.1968	Valid
18	X2.8	0.789	0.1968	Valid
19	X2.9	0.669	0.1968	Valid
20	X2.10	0.662	0.1968	Valid
21	X2.11	0.605	0.1968	Valid
22	X2.12	0.620	0.1968	Valid
23	X2.13	0.712	0.1968	Valid
24	X2.14	0.589	0.1968	Valid
25	Y1	0.609	0.1968	Valid
26	Y2	0.647	0.1968	Valid
27	Y3	0.664	0.1968	Valid
28	Y4	0.660	0.1968	Valid
29	Y5	0.618	0.1968	Valid
30	Y6	0.578	0.1968	Valid
31	Y7	0.420	0.1968	Valid
32	Y8	0.751	0.1968	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

33	Y9	0.730	0.1968	Valid
34	Y10	0.638	0.1968	Valid

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Variabel Upah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Variabel lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	14

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Lampiran 5 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52395927
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.047
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Lampiran 6 : Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.380 ^a	.145	.119	3.57541	2.021

- a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja, Upah
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Lampiran 7 : Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

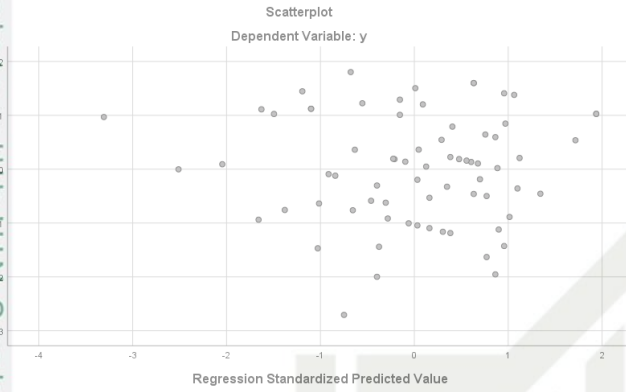
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.666	4.734		5.845	.000		
	Upah	.187	.111	.219	1.685	.097	.746	1.340
	Lingkungan kerja	.135	.080	.220	1.693	.095	.746	1.340

- a. Dependent Variable: y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 8 : Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 : Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	27.666	4.734	5.845	.000		
	x1	.187	.111	.219	1.685	.097	1.340
	x2	.135	.080	.220	1.693	.095	1.340

a. Dependent Variable: y

Lampiran 10 : Uji t (Penguji Hipotesis Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
1	(Constant)	27.666	4.734	5.845	.000	
	x1	.187	.111	.219	1.685	.097
	x2	.135	.080	.220	1.693	.095

a. Dependent Variable: y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 11 : Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.917	2	73.458	5.746	.005 ^b
	Residual	869.280	68	12.784		
	Total	1016.197	70			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Lampiran 12 : Uji Koefesien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.145	.119	3.57541

b. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja, Upah

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Dokumentasi

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





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, 28 Juni 2024

Undang-Undang: Un/4/F.I/PP.00.9/6433/2024

Biaya

1 (Satu) Proposal

Mohon Izin Riset

Ke pada Yth.

Kejala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : ENDANG TIA SUSILA
NIM : 12020525888
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : PTPN VI Unit Usaha Rimbo Dua Provinsi Jambi

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Usaha Rimbo Dua Provinsi Jambi Perspektif 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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tembusan :

Rektor UIN Suska 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/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/67323
 TENTANG



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

1.04.02.01

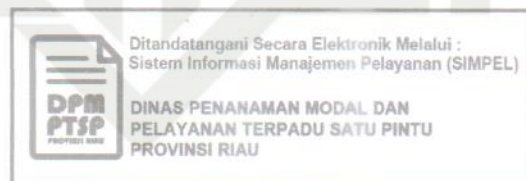
Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PTSP.09.433/2024 Tanggal 28 Juni 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | ENDANG TIA SUSILA |
| 2. NIK / KTP | : | 12020525888 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VI UNIT USAHA RIMBO DUA PROVINSI JAMBI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PTPN VI UNIT USAHA RIMBO DUA PROVINSI JAMBI |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 4 Juli 2024



UIN SUSKA RIAU

Tambahan :

- Ditampilkan kepada Yth :
1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
 2. Gubernur Jambi
 3. Up. Kabarkesbangpol dan Linmas di Jambi
 4. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
 5. Yang Berkepentingan

© 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 mengemukakan 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.



Rimdu, 25 Juli 2024

Nomor : 4RDU/X/ 44 /VII/2024
Tempat : -
Hal : Mohon Izin Riset

kepada Yth :
 Dekan Fakultas Syariah & Hukum
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 di Tempat

Berdasarkan Surat dari Fakultas Syariah & Hukum Nomor :
 n.04/F.I/PP.00.9/6433/2024 tanggal 28 Juni 2024, perihal Mohon Izin Riset, bagi
 Mahasiswa yang tersebut dibawah ini pada prinsipnya dapat disetujui.

No	Nama	No. Bp	Jurusan
1	Endang Tia Susila	12020525888	Ekonomi Syariah S1

Berkaitan dengan hal tersebut diatas perlu kami sampaikan bahwa :

1. Setiap peserta wajib mematuhi semua peraturan yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara IV Regional IV.
2. Setiap peserta yang melakukan kegiatan PKL/ Magang/ Penelitian wajib mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan meliputi jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
3. Hasil kegiatan semata-mata hanya untuk kepentingan Pendidikan, tidak untuk dipublikasikan/dikomersilkan.

Yang bersangkutan wajib menyampaikan *draft* laporan kegiatan/ penelitian/ pengambilan data/ skripsi kepada Pimpinan di Unit Usaha/ Kantor Perwakilan dan hanya dapat dibenarkan apabila telah divalidasi dan dilengkapi dengan surat keterangan dari pimpinan di Unit Usaha tempat kegiatan berlangsung.

Menyerahkan hasil kegiatan kepada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional IV yang telah ditandatangani dan disahkan oleh pembimbing yang bersangkutan (setelah poin 4 dilaksanakan).

Biaya yang timbul dalam pelaksanaan kegiatan tersebut adalah menjadi beban dan tanggung jawab yang bersangkutan sepenuhnya.

Tidak dibenarkan melaksan kegiatan pada hari libur kerja/tanpa pengawasan dari PT.Perkebunan Nusantara IV Regional IV.

PT.Perkebunan Nusantara IV Regional IV tidak menyediakan Transportasi, Akomodasi dan penginapan bagi peserta, pembimbing maupun pihak pemohon.

Hal-hal yang dapat mencemarkan nama baik PTP Nusantara IV Regional IV akibat dari perbuatan peserta magang, akan diselesaikan oleh pihak yang berwenang.

Demikian kami sampaikan, untuk dimaklumi dalam pelaksanaannya.



Koordinator

Marnaek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.