



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.

**PENGARUH UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.  
EFRI TANI TAMBUSAI BARAT KECAMATAN TAMBUSAI  
KABUPATEN ROKAN HULU PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

**Fakultas Syariah dan Hukum**



**Oleh:**

**YULIA AZHARI**

**NIM. 12120520614**

**PROGRAM S1  
EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2025 M/ 1446 H**



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.

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada

CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu  
Perspektif Ekonomi Syariah", yang ditulis oleh:

Nama : Yulia Azhari

NIM : 12120520614

Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan

dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri

Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 14 Mei 2025  
Pembimbing Skripsi

Pembimbing Materi



Dr. Jenita, SE, MM  
NIP. 19650126 201411 2 001

Pembimbing Metodologi



Svamsurizal, SE, M.Sc. Ak., CA  
NIP. 19801216 200912 1 002

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Perspektif Ekonomi Syariah yang ditulis oleh:

Nama : Yulia Azhari  
NIM : 12120520614  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari : Senin, 2 Juni 2025  
Waktu : 13.00 WIB  
Tempat : R. Munaqasyah LT 2 Gedung Belajar

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

Pekanbaru, 18 Juni 2025  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua

Muhammad Nur wahid, M.Ag

Sekretaris

Haniah Lubis, ME. Sy

Penguji I

Nur Hasanah, SE., MM

Penguji II

Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec

Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
  
Dr. Zulkifli, M.Ag  
NIP.197410062005011005

HaCara Silindungi Undang-Undang

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



## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini

: Yulia Azhari

: 12120520614

: Paringgonan/15-06-2003

: Syariah dan Hukum

: Ekonomi Syariah

Hak Cipta Dilindungi  
1. Dilarang  
2. Diancam  
3. Dihukum

Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

## Fakultas/Pascasarjana

Prodi

### **Laddal Shining**

## Judul Skripsi: Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Perspektif Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

**1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.**

2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya

3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat

**4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya besedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.**

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

• pilih salah salah satu sesuai jenis karya tulis

Pekanbaru, 22 Mei 2025  
Yang membuat pernyataan

## **Materai**

**Yulia Azhari**

**NIM :12120520614**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-  
NIM Tempat  
Fakultas  
Jadwal Pengajuan  
Kecamatan  
Menyampaikan dan menyebutkan sumber:  
Penulis Semua  
Oleh 1. Apabila  
maka  
Demikian dari p  
• *pilih sa***

**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.

**ABSTRAK**

**Yulia Azhari (2025) : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Perspektif Ekonomi Syariah**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kinerja karyawan kontrak di CV Efri Tani yang mengalami peningkatan dan penurunan, meskipun perusahaan telah memberikan upah yang relatif tinggi. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan analisis, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV Efri Tani, dengan mempertimbangkan perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV Efri Tani dalam perspektif ekonomi syariah.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, sampel penelitian ini berjumlah 86 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, artinya sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer yang digunakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Upah (X) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,788 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) dan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $1,788 \geq 1,679$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan persamaan regresi  $Y = 34,129 + 0,212 X$ . Artinya, Nilai konstanta (a) sebesar 34,129. Artinya adalah apabila upah yang diterima karyawan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan menjadi 34,129. Nilai Koefesien regresi 0,212 menyatakan bahwa jika upah yang diterima karyawan mengalami peningkatan satu satuan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,212 satuan. Pengaruh ini bersifat positif, yang berarti semakin tinggi upah yang diterima, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji koefesien determinasi ( $R^2$ ) nilai koefesien korelasi (R) sebesar 0,923 nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, selanjutnya nilai R Square sebesar 0,512 atau 51,2%, yang berarti bahwa variabel Upah mampu menjelaskan variasi Kinerja sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perusahaan telah memenuhi prinsip syariah terkait upah, seperti menyebutkan upah di awal, memberikan upah yang adil dan layak. Namun, pada poin ketepatan waktu pembayaran, masih perlu perbaikan karena upah terkadang dibayarkan satu minggu setelah pekerjaan selesai.

**Kata Kunci:** Upah, Kinerja

**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.

**Yulia Azhari (2025) : The Effect of Wages on Employee Performance on CVs. Efri Tani Tambusai Barat Tambusai District, Rokan Hulu Regency Sharia Economic Perspective****ABSTRACT**

This research is motivated by the phenomenon of contract employee performance at CV Efri Tani which has increased and decreased, even though the company has provided relatively high wages. This raises questions about the influence of wages on employee performance. Based on observation and analysis, the researcher is interested in conducting further research on the influence of wages on employee performance at CV Efri Tani, taking into account the perspective of sharia economics. This study aims to determine the influence of wages on employee performance at CV Efri Tani from a sharia economic perspective.

The research method used is a quantitative method, the sample of this study is 86 employees, the sampling technique uses saturated sampling, meaning that saturated sampling is carried out if the population members are too few, therefore all members of the population are used as research samples. The primary data used was in the form of questionnaires that were distributed to respondents. The data analysis technique in this study uses simple linear regression analysis.

The results of this study show that the variable Wage (X) has a partial influence on employee performance (Y). Based on the results of the t-test, a calculated t-value of 1.788 and a significance value of 0.000 were obtained. Since the significance value is smaller than 0.05 ( $0.000 \leq 0.05$ ) and  $t$  calculated  $\geq t$  table ( $1.788 \geq 1.679$ ), it can be concluded that the Wage variable has a significant effect on employee performance. The results of the simple linear regression test produce a regression equation  $Y = 34.129 + 0.212 X$ . That is, the value of constant (a) is 34.129. This means that if the wages received by employees are zero (0), then the employee's performance will be 34,129. The regression coefficient value of 0.212 states that if the wages received by employees increase by one unit, it will cause employee performance to increase by 0.212 units. This influence is positive, which means that the higher the wages received, the more employee performance will improve. The results of the determination coefficient ( $R^2$ ) of correlation coefficient (R) value of 0.923 this value showed that there was a strong relationship, then the R Square value was 0.512 or 51.2%, which means that the Wage variable was able to explain the variation in Performance by 51.2%, while the remaining 48.8% was influenced by other factors that were not studied in this study. The company has fulfilled sharia principles related to wages, such as mentioning wages at the outset, providing fair and decent wages. However, at the point of timeliness of payment, there is still room for improvement as wages are sometimes paid one week after the work is completed.

**Keywords:** Wages, Performance



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas atas berkat dan rahmat serta hidayahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "PENGARUH UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. EFRI TANI TAMBUSAI BARAT KECAMATAN TAMBUSAI KABUPATEN ROKAN HULU 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 merupakan hasil dari perjuangan yang tidak mudah, dan di dalamnya terdapat dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk moral maupun material. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini dengan sebaiknya, dengan harapan agar skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi masyarakat dan pembaca secara umum. Oleh karena itu, atas bantuan dari berbagai pihak penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:



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.

1. Dengan penuh rasa hormat dan cinta saya persembahkan skripsi ini untuk *ayakku* H. Azharuddin dan *umakku* Hj. Junaidah Nasution tercinta. yang telah menjadi sumber kekuatan dan doa di setiap langkah perjuangan ini. Terima kasih atas cinta yang tak pernah habis, atas doa-doa yang mengalir, dan atas segala pengorbanan yang mungkin tak pernah bisa di balas sepanjang hidup. Tanpa kasih sayang, kesabaran, dan dukungan *ayak* dan *umak*, saya tidak akan mampu berdiri sejauh ini. Kepada kakak Ayu Azhari, abang M. Fauzi Azhari, dan adik Rafi Azhari yang selalu memberikan semangat di saat saya hampir menyerah, terima kasih telah menjadi tempat pulang. Kalian adalah kekuatan tersembunyi yang menjaga saya tetap bertahan dalam masa-masa sulit ini.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, CA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Jajarannya
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta bapak Dr. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag selaku ketua prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak, CA. selaku sekretaris prodi Ekonomi Syariah UIN Suska Riau.



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.

5. Ibu Dr. Jenita, SE., MM selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak, CA selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan. Segenap karyawan dan tata usaha Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah sabar dan ikhlas membantu penulis dalam segala hal urusan di kampus.
7. Terimakasih kepada pihak CV. Efri Tani Rokan Hulu beserta karyawan yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teruntuk sahabatku Ridhatul Zahroh, yang telah setia menemani perjalanan ini sejak semester satu hingga semester delapan. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi suka dan duka, menjadi penyemangat di saat lelah, dan tidak pernah meninggalkan saya dalam keadaan apapun. Kehadiranmu bukan hanya sebagai sahabat, tapi sudah seperti saudara yang selalu menguatkan.
9. Kepada semua pihak yang tak tersebutkan, yang telah memberi saran dan masukannya kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Pekanbaru, 02 Juni 2025  
Penulis

Yulia Azhari  
NIM. 12120520614



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

<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	iii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	vii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	ix
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Ketenagakerjaan .....	12
B. Upah .....	15
C. Kinerja.....	25
D. Ekonomi Syariah .....	33
E. Penelitian Terdahulu.....	41
F. Kerangka Berfikir.....	44
G. Hipotesis Penelitian.....	44
H. Defenisi Konsep Operasional.....	45
I. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	51
D. Populasi dan Sampel .....	51
E. Sumber Data Penelitian.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data .....	53
G. Uji Instrumen Penelitian .....	54



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 milik UIN Suska Riau	
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden .....	59
B. Uji Instrumen Penelitian .....	62
C. Uji Asumsi Klasik .....	65
D. Analisis Statistik Deskriptif .....	67
E. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Upah dan Kinerja .....	68
F. Uji Regresi Linear Sederhana .....	74
G. Uji Hipotesis .....	75
H. Pembahasan Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu	78
I. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	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.

## DAFTAR TABEL

Tabl 1.1	Data Upah Karyawan CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu .....	6
Tabl 1.2	Data Hasil Panen Kebun Per Bulan Pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024.....	7
Tabl 2.1	Penelitian Terdahulu .....	41
Tabl 2.2	Konsep Operasional .....	45
Tabl 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabl 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabl 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabl 4.4	Uji Validitas Variabel Upah .....	60
Tabl 4.5	Uji Validitas Variabel Kinerja .....	62
Tabl 4.6	Uji Reliabilitas .....	63
Tabl 4.7	Uji Normalitas.....	65
Tabl 4.8	Descriptive Statistics Variabel Upah Terhadap Kinerja .....	67
Tabl 4.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Upah .....	68
Tabl 4.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....	71
Tabl 4.11	Uji Regresi Linear Sederhana .....	74
Tabl 4.12	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	76
Tabl 4.13	Koefisien Korelasi Determinasi ( $R^2$ ) .....	77



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	66



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

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam perusahaan. Dalam setiap aktivitas perusahaan akan selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai penggerak. Manusia sebagai pelaku dari terciptanya ide, pengelolaan operasional perusahaan, pengelolaan keuangan dan juga sebagai tenaga promosi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan yang secara bersama-sama bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>1</sup>

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan organisasi tidak dapat berjalan efektif dan efisien. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik apabila terdapat sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang berkualitas.<sup>2</sup>

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup

<sup>1</sup> Supriyadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023), h. 1.

<sup>2</sup> Ruslan Efendi et.al, “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah” dalam *Jurnal Ecobisma*, Volume 7., No. 2., (2020), h. 2.

**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. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.<sup>3</sup>

Disebuah perusahaan, kinerja karyawan adalah aset krusial yang diperlukan untuk mendukung dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu memantau kinerja karyawannya agar dapat terus meningkat. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat penting oleh suatu perusahaan karena dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.<sup>4</sup>

Seseorang perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Orang yang bekerja cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru, sehingga dengan bekerja seseorang akan mendapatkan tambahan pengalaman, yang akan menambah kemajuan dalam hidupnya. Dari proses bekerja, dapat dilihat bagaimana kinerja seseorang tersebut.<sup>5</sup>

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan, sehingga adanya keadilan di antara mereka. Dalam surat Al-Jaasiyah (45): 22, Allah berfirman:

<sup>3</sup> Dewi Rahayu et.al, “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2., No. 4., (November 2019), h. 602.

<sup>4</sup> Jufrizien,dan Fadilla Puspita Hadi, “Pengaruh pasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja” dalam *Jurnal Sains Manajemen*, Volume 7., No.1., (2021), h. 35.

<sup>5</sup> Candra Wijaya dan Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Kencana, 2021), h. 17

**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.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجزِي كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُنْ لَا يُظْلَمُونَ

*“Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar, dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.*<sup>6</sup>

Ayat ini menjamin upah yang adil bagi seluruh pekerja sesuai dengan kinerjanya dalam proses produksi. Jika upah dikurangi tanpa adanya pengurangan tunjangan, hal ini dianggap tidak adil dan penganiayaan. Ayat ini menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerja dan dukungannya dalam kerja sama yang produktif. Dan untuk itu tidak akan dibayar kurang atau lebih dari apa yang telah dilakukan.<sup>7</sup>

Hal ini juga didukung dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang pengupahan dengan tujuan melindungi hak-hak pekerja. Undang-Undang ini menentukan upah minimum regional yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya.<sup>8</sup>

Penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang berakad). Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja dipekerjakan, harus

<sup>6</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (sygma Examedia Arkanleema: Bandung), h. 500.

<sup>7</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2 (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 363-364.

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**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.

jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja.<sup>9</sup>

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan yang berkualitas dan bergaji tinggi semakin ketat, terutama di bidang yang membutuhkan keterampilan teknis tinggi. Dalam konteks ekonomi, kolaborasi antara pemilik modal (investor) dengan tenaga kerja (karyawan) merupakan kunci keberhasilan suatu usaha. Investor menyediakan modal yang dibutuhkan untuk memulai dan mengembangkan bisnis, sementara karyawan menyumbangkan keterampilan dan tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau jasa.

CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu merupakan perusahaan perkebunan sawit yang berdiri semenjak tahun 2019 dan memiliki lahan perkebunan sawit seluas 240 hektar, sehingga membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar untuk mendukung operasionalnya. Adapun pekerja di CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu terdapat 3 kategori status kepegawaian yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan harian lepas. Karyawan

---

<sup>9</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 4.

**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.

tetap memiliki tugas utama seperti mengawasi kebun, mengkoordinasikan berbagai kegiatan lapangan, dan memastikan keselamatan kerja di area perkebunan. Karyawan tetap ini bekerja secara permanen dalam perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang berkelanjutan. Sementara itu, buruh kontrak bertugas memanen buah sawit yang sudah matang, serta membuat dan merawat jalan di dalam area perkebunan. Karyawan kontrak bekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan durasi tertentu sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Adapun karyawan harian lepas memiliki tugas seperti memberikan pupuk pada tanaman sawit dan membersihkan kebun dari rumput liar serta sampah. Berbeda dengan buruh tetap dan buruh kontrak, buruh harian lepas bekerja berdasarkan kebutuhan harian tanpa ikatan kerja jangka panjang.<sup>10</sup>

Sistem pengupahan karyawan di CV. Efri Tani yang terletak di Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu mengatur cara penetapan dan pembayaran upah. Upah karyawan ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan. Berikut data upah karyawan CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu:

**UIN SUSKA RIAU**

---

<sup>10</sup> Efrizal Rizki Dian Susanto, Pemilik CV. Efri Tani, *Wawancara*, Rokan Hulu, 09 Desember 2024

**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.

**Tabel 1.1**

Data Upah Karyawan CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu

Status kepegawaian	Jumlah buruh	Upah perbulan (Rp)	Shift	Keterangan	Sistem Pembayaran Upah
Karyawan Tetap	21 Orang	4.400.000/Orang	-	-	Upah tetap setiap bulan
Karyawan Kontrak	50 Orang	5.000.000/orang (rata-rata)	2 Shift	25 orang pershift, bekerja bergantian setiap minggu	Upah dapat bervariasi tergantung hasil panen sawit. Angka tersebut adalah rata-rata upah yang diterima
Karyawan Harian Lepas	15 Orang	3.000.000/Orang	-	-	Upah dihitung berdasarkan jumlah hari kerja. Diasumsikan jumlah hari kerja rata-rata dalam sebulan

*Sumber: CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu, 2024*

Tabel 1.1 menyajikan informasi mengenai upah bulanan karyawan di perusahaan. Berdasarkan wawancara data dikelompokkan berdasarkan status kepegawaian, yaitu Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak, dan Karyawan Harian Lepas. Rinciannya adalah sebagai berikut: Karyawan Tetap berjumlah 21 orang dengan upah Rp 4.400.000/orang, Karyawan Kontrak berjumlah 50 orang dengan upah rata-rata Rp 5.000.000/orang, yang terbagi dalam dua shift dengan komposisi 25 orang per shift, dan

**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 Harian Lepas berjumlah 15 orang dengan upah Rp 3.000.000/orang.<sup>11</sup>

Observasi di lapangan menunjukkan adanya indikasi penurunan efisiensi dan produktivitas kerja di kalangan sebagian karyawan. Hal ini terlihat dari beberapa perilaku seperti kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, kecenderungan menunda-nunda pekerjaan, serta kurangnya semangat dan disiplin dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian target operasional perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa kinerja beberapa karyawan mengalami peningkatan dan penurunan, meskipun perusahaan sudah memberikan upah yang relatif tinggi.<sup>12</sup> Berikut tabel data hasil panen kebun per tahun pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024.

Tabel 1.2

Data Hasil Panen Kebun Per Tahun Pada CV. Efri Tani  
Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Tahun  
2020-2024

No	Tahun	Target (Ton)	Jumlah hasil panen pertahun
1	2020	3000 ton	2625,48 ton
2	2021	3000 ton	2526,36 ton
3	2022	3000 ton	2772,72 ton
4	2023	3000 ton	2641,68 ton
5	2024	3000 ton	2775,36 ton

Sumber: CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu, 2025

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Efrizal Rizki Dian Susanto, Pemilik CV. Efri Tani, Wawancara, Rokan Hulu, 09 Desember 2024

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Tabel 1.2 menyajikan jumlah data hasil panen pertahun dalam satuan ton dari tahun 2020 hingga 2024, rinciannya sebagai berikut: Pada tahun 2020, kebun CV Efri Tani berhasil memanen sebanyak 2625,48 ton. Setahun berikutnya, di tahun 2021, jumlah hasil panen turun menjadi 2526,36 ton. Pada tahun 2022, di mana hasil panen mencapai 2772,72 ton. Setelah peningkatan di tahun sebelumnya, hasil panen di tahun 2023 sedikit menurun menjadi 2641,68 ton. Pada tahun terakhir yang tercatat, yaitu tahun 2024, kebun ini kembali menunjukkan peningkatan hasil panen dengan total 2775,36 ton.

CV. Efri Tani memiliki kapasitas operasional yang cukup besar, di mana dalam satu hari perusahaan dapat mengoperasikan hingga 9 unit truk untuk mengangkut hasil panen kelapa sawit. Setiap truk mampu mengangkut total muatan hingga 21 ton per hari. Dari setiap truk, diperoleh rata-rata hasil bersih sebesar 21 ton yang menghasilkan diperoleh di peron (ram) mencapai keuntungan sebesar Rp.9.450.000 per hari untuk setiap mobil truk yang mengangkut hasil panen. Dengan asumsi mobil truk beroperasi setiap hari selama satu bulan penuh (30 hari), maka total keuntungan yang diperoleh dalam satu bulan adalah sebesar Rp231.300.000. Berdasarkan data tersebut, pendapatan kotor yang diperoleh oleh CV. Efri Tani dari hasil panen dan operasional RAM mencapai Rp854.700.000. Namun, setelah dikurangi biaya gaji karyawan sebesar Rp387.400.000, pendapatan bersih yang diperoleh CV adalah sebesar Rp467.300.000. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan hasil

**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.

panen dan efisiensi operasional memiliki peranan penting dalam meningkatkan profitabilitas perusahaan.<sup>13</sup>

Di perusahaan CV. Efri Tani Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa karyawan menunjukkan penurunan semangat kerja, serta keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan pengamatan awal, diduga bahwa penurunan kinerja karyawan ini terkait dengan besaran upah yang diterima, yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan upah yang adil dan kompetitif.

Berdasarkan fenomena serta uraian masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengupahan yang terjadi pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu, dengan judul penelitian **Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Perspektif Ekonomi Syariah.**

---

<sup>13</sup>Efrizal Rizki Dian Susanto, Pemilik CV. Efri Tani, *Wawancara*, Rokan Hulu, 10 Juni

**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. Batasan Masalah**

Peneliti membatasi permasalahan dengan memfokuskan penelitian pada upah terhadap kinerja karyawan pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Perspektif Ekonomi Syariah.

**C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap upah pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu terhadap kinerja karyawan?

**D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Syariah terhadap upah pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu 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.

- ### E. Manfaat Penelitian
1. Bagi peneliti, Sebagai syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi guna mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan adanya pengaruh upah terhadap kinerja karyawan menurut ekonomi syariah.
  2. Bagi CV Efri Tani, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman pertimbangan dan masukan mengenai upah terhadap kinerja karyawan.



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 TEORI

#### A. Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>14</sup> Tenaga kerja sendiri adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>15</sup>.

Tenaga kerja menurut A. Hamzah dikutip dari Endeh Suhartini bahwa tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.<sup>16</sup>

##### 2. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut arbeidrechts. Pengertian tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian

<sup>14</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 1.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan dan kebijakan Upah*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), h. 28.

**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.

yang sesungguhnya dari sudut pandang para ahli hukum. Maka bila dilakukan perbandingan pendapat di antara para ahli maka pengertian beberapa ahli hukum tentang hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:<sup>17</sup>

1. Molenaar menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
2. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangku paut dengan hubungan kerja itu.
3. Soepomo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah him-punan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Hukum ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. didasarkan pada konsep yang terkandung di dalamnya dan melibatkan unsur-unsur tertentu, sebagai berikut:<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: Literasi Nusantara, 2020), h. 15.

<sup>18</sup> Junaidi et.al., *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Sumatera Barat: Mafy Media Literasi Indonesia, 2023), h. 6.

**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. Sekelompok aturan yang tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang peristiwa interaksi kerja di antara karyawan dan pengusaha/atasan.
3. Terdapat individu yang melakukan pekerjaan di bawah supervisi orang lain, dan mereka menerima penghasilan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan.
4. Menyusun kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh, yang mencakup penjaminan hak-hak fundamental pekerja/buruh untuk berdiskusi dengan pemilik usaha, peningkatan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, perlindungan khusus untuk pekerja/buruh wanita, anak-anak, dan orang dengan disabilitas, serta kebijakan tentang gaji, kesejahteraan, jaminan sosial bagi tenaga kerja, dan masih banyak lagi.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan merupakan alat untuk memberi perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan suatu perjanjian kerja yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku terhadap para tenaga kerja dan atau yang menyangkut hubungan antara pekerja dan pengusaha, pembayaran upah, serta kemungkinan adanya perselisihan yang akan mengakibatkan gejolak sosial.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Endeh Suhartini et.al., *Op Cit*, h. 28



**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

Dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>20</sup>

Menurut kamus besar bahasa indonesia upah ialah uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengejarkan sesuatu.<sup>21</sup> Gunawi Kartasapoetra, menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.<sup>22</sup> Sementara itu, Eggi Sudjana, menguraikan pengertian upah dari sudut pandang ekonomi, yang secara garis besar dinyatakannya bahwa upah adalah segala macam bentuk-bentuk penghasilan (earning) yang diterima buruh atau tenaga kerja atau pegawai, baik berupa uang

<sup>20</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30.

<sup>21</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), Cet. Ke-3, h. 1250.

<sup>22</sup> Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat: Perspektif Islam*, (Jakarta:Penerbit Sinar Grafika, 2002), h.89.

**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.

maupun barang, dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>23</sup>

Upah adalah sejumlah imbalan yang dianggap layak bagi seorang pegawai/karyawan untuk memenuhi penghidupan selama satu bulan. Jumlah ini merupakan dasar yang dipergunakan untuk menetapkan besarnya tunjangan keluarga dan pokok pensiun. Besarnya upah akan meningkat sesuai dengan tingkat pangkat dan masa kerja golongan . Dalam perspektif Islam, upah adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja dari pemberi kerja.<sup>24</sup>

Atas dasar pengertian upah tersebut, tampak jelas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan atas kesepakatan kedua belah pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai terjadi upah yang diterima pekerja terlalu rendah, maka pemerintah perlu turut serta dalam menetapkan standar upah terendah atau minimum melalui peraturan perundang-undangan yang dikenal dengan upah minimum regional.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Sadono Sukirno, Pengantar Ekonomi Makro, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 297.

<sup>24</sup> Lamijin dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*, (Jawa Tengah: Pena Persada, 2021), h. 20.

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 20

**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**

Ada beberapa jenis dalam menetapkan upah. Jenis-jenis tersebut adalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

### 1. Upah Nominal

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengarahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, di mana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya.

### 2. Upah Nyata (Real wages)

Upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini 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.

### 3. Upah Hidup

---

<sup>26</sup> Endeh Suhartini, dkk, *Op. Cit*, h.53.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Upah yang diterima seseorang buruh/pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

#### 4. Upah Minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh/pekerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh/pekerja adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnyalah kalau buruh/pekerja itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh/pekerja itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, cost of living (biaya hidup) perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

#### 5. Upah wajar

**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.

Secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh/pekerja kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan I buruh/pekerja dengan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya, transportasi, dan sebagainya).

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah**

Marwansyah dan Mukaram mengemukakan bahwa Terdapat beberapa faktor atau kriteria yang pada umumnya digunakan untuk mengukur kelayakan, keadilan, kebutuhan. dan kontribusi mengenai penetapan upah. Faktor-faktor atau kriteria tersebut adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

1. Kondisi pasar tenaga kerja, artinya tingkat gaji atau upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan-jabatan yang sangat terbatas. ketersediaan pekerjanya dalam pasar tenaga kerja karena membutuhkan pekerja dengan kecakapan atau keterampilan yang tinggi, cenderung diberikan gaji/upah yang tinggi pula. Di sisi lain, untuk jabatan yang jumlah penawaran tenaga kerja atau

---

<sup>27</sup> Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pusat Penerbit Politeknik Negeri Bandung, 2003), h.131.

**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.

pekerjanya melimpah, cenderung tingkat gaji/upah biasanya juga rendah.

2. Peraturan perundang-undangan, artinya berbagai regulasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah, keputusan Menteri Tenaga Kerja atau peraturan-peraturan lainnya, harus diperhatikan oleh setiap organisasi perusahaan yang akan merancang ketentuan atau sistem pengupahan dan kompensasinya. Di Indonesia, salah satu ketentuan yang diikuti adalah peraturan tentang Upah Minimum Regional (UMR).
3. Kesepakatan kerja, artinya keberadaan serikat pekerja memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik mengenai jenis, struktur, maupun tingkat upah.
4. Sikap dan apresiasi manajemen, artinya keinginan kuat pihak manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja berkualitas tinggi, mengurangi turnover, meningkatkan standar hidup kerja, dan mempengaruhi struktur dan tingkat gaji/upah.
5. Kemampuan membayar, artinya gaji/upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan komponen biaya produksi yang harus dihitung secara cermat oleh setiap perusahaan. Oleh sebab itu struktur dan tingkat gaji/upah harus disesuaikan dengan kemampuan membayar, apabila hal ini tidak dilakukan

**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 dapat mengalami kerugian atau tidak mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

6. Tingkat biaya kebutuhan hidup, artinya pemberian gaji/upah perlu mempertimbangkan komponen biaya kebutuhan hidup di suatu wilayah. Ketentuan upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah biasanya menjadi patokan biaya kebutuhan hidup di provinsi atau wilayah tertentu.

#### **4. Indikator Upah**

Menurut Ivancevich dikutip dari Dianu Laia indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain.<sup>28</sup>

1. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*). ketentuan Memenuhi minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.
2. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*). Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.
3. Seimbang (*Balance pay*) Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai.
4. Biaya yang efektif (*Cost effective*) Kemampuan organisasi untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi pegawai.

---

<sup>28</sup> Dianu Laia, —Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 5., no. 2, (2022): 115.*

**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. Terjamin (*Secure*) Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.
6. Perangsang kerja (*Incentive providing*) Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.
7. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*) Pegawai berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan organisasi, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan

## **5. Sistem Pembayaran Upah**

Sistem upah ialah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruh/pekerja, sistem ini dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:<sup>29</sup>

### 1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk upah sehari-hari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan, dan sebagainya. Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap. Karena untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja/buruh akan menerima upah yang tertentu pula, Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi, dari buruh/pekerja dimintakan untuk

---

<sup>29</sup> Endeh Suhartini, dkk *Op.Cit.*, h. 56.

**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.

jangka waktu tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapat premi.

## 2. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini sering kali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

## 3. Upah Tidak Tetap

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistem upah-potongan (*payment by result*) ini, digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah potongan dengan upah minimum. Jika pada suatu hari buruh hanya menghasilkan jumlah yang minimum ataupun kurang dari minimum itu, pekerja akan juga hanya menerima upah minimum sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.

## 4. Sistem upah permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah-potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan

**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.

mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

#### 5. Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala upah berubah ialah jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah akan naik, sebaiknya jika harga turun maka upahpun akan turun.

#### 6. Sistem upah indeks

Upah yang naik-turun menurut angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik-turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai rill dari rupiah.

#### 7. Sistem pembagian keuntungan

Sistem pembagian keuntungan, ini pada umumnya tidak disukai oleh pihak majikan dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi resiko yang menjadi tanggungan majikannya. Buruh tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi. Karena itu majikan pada umumnya lebih condong pada sistem copartnership, dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Berdasarkan sistem pembayaran upah diatas dapat dilihat bahwa sistem upah yang diterapkan dalam suatu perusahaan sangat beragam dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis pekerjaan, kemampuan perusahaan, kondisi pasar, serta kebijakan pemerintah. Tujuan utama dari berbagai sistem upah ini adalah untuk memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, sekaligus memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas.

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.<sup>30</sup>

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses

---

<sup>30</sup> Novia Ruth Silaen et.al, *Kinerja Karyawan*, (Widina Bhakti: Bandung, 2020), h. 2.

**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.

pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).<sup>31</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.<sup>32</sup>

Menurut Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>33</sup>

Murti dan Srimulyani, mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>34</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan

---

<sup>31</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, (Jember: Stain Jember Press, 2014), h. 1.

<sup>32</sup> Rizki Amalia, *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*, (Jatinangor: Institusi Pemerintahan Dalam Negeri, 2017), h. 273

<sup>33</sup> Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015), h. 67.

<sup>34</sup> Djoko Soelistiya, *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompenasiasi dan Lingkungan Kerja*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021), h. 91.

**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.

demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:<sup>35</sup>

### 1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, h. 97.

**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.

organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariere dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan tersebut. Diantaranya:<sup>36</sup>

- a. Faktor kemampuan. Dimana secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Dimana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.
- c. Lingkungan kerja. Dari lingkungan kerja menunjuk pada hal yang berada di sekeliling dan mencakup karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan perusahaan/organisasi tersebut,

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, 98.

**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.

sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri dalam bukunya faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja menejelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor:<sup>37</sup>

### 1. Stress Kerja

Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaanya, stres disini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan ataupun organisasi.

### 2. Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi suatu perusahaan/organisasi. Hal tersebut sangat berguna bagi organisasi untuk mendapatkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi bisa berupa finansial, yaitu gaji, bonus, insentif maupun non finansial yang berupa fasilitas dan tunjangan.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan

---

<sup>37</sup> Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, (Jawa Tengah: Pena Persada, 2021), h. 30-40.

**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.

yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.

### **3. Pengaruh Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karywan**

Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya. Apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka kinerja pekerja juga akan meningkat setiap tahunnya serta dapat menyebabkan peningkatan jumlah upah minimum. Suatu organisasi perlu pemberian perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap keberadaan juga tinggi.<sup>38</sup>

Berdasarkan teori menurut Emron Edison et.al dengan meningkatkan faktor kompensasi atau upah pekerja atau pegawai adalah merupakan salah satu cara atau upaya meningkatkan faktor motivasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.<sup>39</sup>

Menurut Wirawan dalam bukunya Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapat kompensasi atau upah tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan

<sup>38</sup> Ruslan Efendi et.al, *Op.Cit*, h. 2.

<sup>39</sup> Emron Edison et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 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.

mendapatkan kenaikan kompensasi atau upah jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.<sup>40</sup>

Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompensasi yang diterima seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompensasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus.<sup>41</sup>

#### **4. Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja menurut Bangun dikutip Melan Angriani Asnawi adalah sebagai berikut:<sup>42</sup>

##### **1. Kuantitas**

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per jam kerja.

<sup>40</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 26.

<sup>41</sup> Fanti Nurul Zaqiyah et.al, A Systematic Literature Review: Pengaruh Kompenasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, Volume 02., No. 01, (2023), h. 9

<sup>42</sup> Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*, (Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019), h. 14.

**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. Kualitas**

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

**3. Ketepatan waktu**

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.

**4. Kehadiran**

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

**5. Kemampuan kerja sama**

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

**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. Ekonomi Syariah**

### **1. Prinsip Pengupahan Dalam Ekonomi Syariah**

Dalam sistem ekonomi perancangan pusat, struktur upah ditentukan oleh pemerintah dalam negara tersebut. Dalam sistem ekonomi kapitalis gaji yang diterima boleh melebihi paras minimum atau mungkin kurang dari nilai minimum. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Termasuk akhlak yang mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya khusunya jika ia menunaikan pekerjannya dengan baik.<sup>43</sup>

Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi

---

<sup>43</sup> Yono dan Amie Amelia, "Upah Perspektif Islam Dalam Pengembangan Ekonomi", dalam *Jurnal Ekonomi Islam*, Volume 12., No.1., (2021), h. 124.

**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.

pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis.<sup>44</sup>

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut:<sup>45</sup>

#### 1. Prinsip Keadilan

##### a. Adil bermakna jelas dan transparan

Makna jelas dan transparan dapat dilihat pada firman Allah SWT: Q.S Al-Baqarah: 282

وَلِيَكُتبْ مِنْ فَاَكْتُبُوْهُ مُسَمًّى اَجَلٍ إِلَى بِدَيْنٍ تَدَائِنُّمْ اِذَا اَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيْهَا

بِالْعَدْلِ كَاتِبٌ بَيْتَكُمْ

*Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu*

<sup>44</sup> Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", Volume 1., No.2., (Desember 2017), h. 190.

<sup>45</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Op. Cit.*, h. 12

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

*mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar.<sup>46</sup>*

Berdasarkan ayat tersebut, maka dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha,<sup>47</sup> artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus dijelaskan dahulu mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja

**b. Adil bermakna proporsional**

Prinsip adil secara proporsional ini disebutkan dalam firman Allah SWT yakni, Q.S An-Najm: 39

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.<sup>48</sup>*

Q.S Al-Ahqaf: 19

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءً هُمْ وَلَا تَعْنَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

*“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.<sup>49</sup>*

<sup>46</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 48.

<sup>47</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Op. Cit.*, h. 16.

<sup>48</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 527.

<sup>49</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 504.

**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.

Ayat-ayat diatas menekankan bahwa setiap amal perbuatan akan mendapat balasan yang setimpal. Dalam konteks pekerjaan, hal ini berarti setiap pekerja berhak atas upah yang layak dan proporsional dengan kontribusinya. Upah bukan sekadar imbalan materi, tetapi juga bentuk penghargaan atas kerja keras dan dedikasi pekerja. Pembayaran upah yang adil tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi dan keadilan sosial secara keseluruhan.

## 2. Prinsip Kelayakan

Layak dalam pandangan ekonomi islam yakni upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran, Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.

Dalam firman Allah SWT pada Q.S Asy-Syuara: 183

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءً هُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

*Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan. <sup>50</sup>*

---

<sup>50</sup> Departemen Agama RI, Op. Cit., h. 374.

**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.

Ayat tersebut secara tegas melarang segala bentuk tindakan yang merugikan hak-hak orang lain, termasuk mengurangi atau menghilangkan hak-hak finansial yang seharusnya mereka peroleh. Dalam konteks pekerjaan, hal ini berarti setiap individu berhak atas upah yang adil dan layak, sesuai dengan nilai kerja serta standar upah yang berlaku di masyarakat. Memperkerjakan seseorang dengan upah yang jauh di bawah standar sama saja dengan merampas hak mereka untuk mendapatkan kehidupan yang layak.<sup>51</sup>

## **2. Sistem Penetapan Upah Dalam Ekonomi Syariah**

Berkenaan dengan upah kerja ini hukum Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit di dalam nash Al-Qur'an maupun hadits. Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90 secara umum mengajarkan bahwa Allah memerintahkan berbuat adil, ihsan (kebijakan) dan memenuhi kebutuhan sanak kerabat.<sup>52</sup>

Q.S An-Nahl Ayat 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَا عَنِ الْفُحْشَاءِ

وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebijakan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia*

<sup>51</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Op. Cit.*, h. 19.

<sup>52</sup> Achmad Kholiq, *Sistem Penetapan Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Volume 4., No. 2., (2016), h. 36.

**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.

*memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.<sup>53</sup>*

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dipahami bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjaannya. Kata kerabat dalam ayat tersebut dapat diartikan tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya).<sup>54</sup>

Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja.<sup>55</sup> Perjanjian kerja atau upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai, Rasulullah SAW memberikan contoh

<sup>53</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 277.

<sup>54</sup> Ade Kurnia, et.al., "Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel" dalam *Jurnal Iqtisaduna*, Volume 4., No. 1., (2018), h. 127.

<sup>55</sup> Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah Ekonomi Islam Madzhab Hanfara*, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), jilid 2, h. 293.

**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.

yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya.<sup>56</sup>

**b. Membayar upah sebelum keringatnya kering**

Membayar upah sebelum keringatnya kering Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

بَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَعْطُوا الْأَجْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحْفَظَ عَرْقَهُ

*Artinya: Dari Ibnu Umar ra. Berkata: Rasulullah SAW bersabda:*

*Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering." (H.R. Ibnu Majjah).<sup>57</sup>*

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.<sup>58</sup>

Dalam kandungan hadist diatas sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjaan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaanya tersebut segera mungkin.

<sup>56</sup> Ade Kurnia, et.al, *Op. Cit*, h. 131.

<sup>57</sup> Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT. Rineka Cipra, 1992), h. 515.

<sup>58</sup> Ade Kurnia, et.al, *Op.Cit*, h. 132.

**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.

Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menzolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.

#### c. Memberikan Upah Yang Adil

Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam firman Allah Swt.

QS. Al-Maidah/5: 8 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُوْنُوا قَوَامِينَ إِلَهٌ شَهِدَأَءِ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِي مَنْكُمْ شَنَآنٌ قَوْمٍ عَلَى الَّذِينَ تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلْتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan. <sup>59</sup>*

#### d. Memberikan upah yang layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proposisionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima Adapun makna layak

<sup>59</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 108.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dalam pandangan Ekonomi Islam yakni Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.<sup>60</sup>

### **E. Penelitian Terdahulu**

Didalam penelitian ini, penulis menelusuri beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diangkat, baik dari segi penulisan maupun dari segi materi yang digunakan. Berikut ini adalah beberapa dari rangkuman penelitian terdahulu yang relevan diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Marwan R (2023), Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KCP Palopo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel upah kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	Perbedaan: Penelitian ini fokus pada karyawan tetap di sektor jasa (perbankan). Sedangkan penelitian peneliti berfokus pada buruh harian kontrak di sektor perkebunan. Penelitian ini bersifat umum. sedangkan penelitian peneliti berdasarkan pada perspektif ekonomi syariah. Persamaan: Sama-sama meneliti variabel upah (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).
2	Muhammad Iqbal (2022),	Hasil penelitian menunjukkan	Perbedaan: Penelitian ini menyoroti

<sup>60</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Op. Cit.*, h. 17.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
	Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Food	bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $R^2$ atau R Square sebesar 0,192.	rendahnya motivasi kerja karyawan tetap, Sedangkan penelitian peneliti menyoroti fluktuasi kinerja buruh harian kontrak. Penelitian ini bersifat umum. sedangkan penelitian peneliti berdasarkan pada perspektif ekonomi syariah. Persamaan: Sama-sama meneliti variabel upah (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).
3	Marsinah dan Hatidah (2022), Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata persentase pada variabel upah sebanyak 85 % respon positif dan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 97 % respon positif yang diberikan responden.	Perbedaan: Penelitian ini menyebutkan bahwa upah yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari, sedangkan penelitian peneliti menyebutkan bahwa upah yang diberikan sudah tinggi. Penelitian ini bersifat umum. sedangkan penelitian peneliti berdasarkan pada perspektif ekonomi syariah. Persamaan: Sama-sama meneliti variabel upah (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).
4	Melawati Maghfiroh et.al (2022), Pengaruh Upah Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan	Perbedaan: Penelitian ini fokusnya pada kurangnya perhatian terhadap sistem pengupahan di



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
	Kinerja Karyawan Pada CV. Lumintu Perdana Kec. Ciwaringin Kabupaten Cirebon	upah terhadap kinerja karyawan	<p>perusahaan, sedangkan penelitian peneliti Fokusnya pada upah yang sudah tinggi, tetapi kinerja karyawan tetap tidak optimal. Penelitian ini bersifat umum. sedangkan penelitian peneliti berdasarkan pada perspektif ekonomi syariah.</p> <p>Persamaan:</p> <p>Sama-sama meneliti variabel upah (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).</p>
5	Leni Wahyuni (2020) Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $R^2$ atau R Square sebesar 0,192	<p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini menyoroti masalah keterlambatan pembayaran gaji yang mengakibatkan penurunan semangat dan kinerja karyawan.</p> <p>Penelitian peneliti menyoroti masalah ketidaksesuaian antara upah yang relatif tinggi dengan kinerja yang masih rendah</p> <p>Persamaan:</p> <p>Sama-sama meneliti variabel upah (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).</p>

**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.

**F. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.<sup>61</sup> Dalam penelitian ini bagan penelitiannya sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Berfikir



Sumber: (Emron Edison et.al, 2018)

**G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diteliti.<sup>62</sup> Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perkebunan sawit pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

$H_1$  : Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perkebunan sawit pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

<sup>61</sup> Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2021), h. 125.

<sup>62</sup> Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), h. 53.

**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.

**H. Defenisi Konsep Operasional****Tabel 2.2 Konsep Operasional**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Upah (X)	Upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. <sup>63</sup>	1. Memadai/memenuhi syarat 2. Keadilan/kewajaran 3. Seimbang 4. Biaya yang efektif 5. Terjamin 6. Perangsang kerja 7. Kepantasan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <sup>64</sup>	1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan waktu 4.Kehadiran 5.Kemampuan kerja sama	Likert

<sup>63</sup> Afzalurrahman, Doktrin Ekonomi Islam, dikutip dari : Ana Annisa'atun, *Ketentuan Upah Menurut UUD No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam*, Volume 01, No. 01 (Juni 2011). h. 60.

<sup>64</sup> Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Op Cit.*, h. 67.

**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.

**I. Gambaran Umum Lokasi Penelitian****1. Sejarah Singkat CV. Efri Tani Tambusai Barat**

CV. Efri Tani, yang berlokasi di Tambusai Barat, Kabupaten Rokan Hulu, memiliki sejarah yang panjang dan berkembang. Awal mula perkebunan ini dapat ditelusuri kembali ke tahun 1980-an, ketika lahan perkebunan hanya seluas 20 hektar. Pada saat itu, perkebunan ini masih dalam tahap awal pengembangan dan belum memiliki infrastruktur yang memadai.

Namun, seiring berjalannya waktu, perkebunan ini terus berkembang dan mengalami perubahan yang signifikan. Pada tahun 2017, CV. Efri Tani melakukan pembangunan besar-besaran untuk meningkatkan kapasitas produksi dan meningkatkan kualitas produk. Pembangunan ini meliputi perluasan lahan perkebunan, pembangunan infrastruktur, dan peningkatan teknologi.

Setelah melalui proses pembangunan yang panjang, CV. Efri Tani akhirnya beroperasi pada tahun 2019 dan menjadi salah satu perkebunan sawit terkemuka di daerah tersebut. Saat ini, perkebunan ini memiliki lahan seluas 200 hektar dan mempekerjakan ratusan karyawan untuk mendukung operasionalnya.

Dengan komitmen untuk meningkatkan kualitas produk dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, CV. Efri Tani terus berusaha untuk menjadi yang terdepan dalam industri perkebunan sawit. Melalui kerja keras dan dedikasi, CV. Efri Tani telah menjadi salah satu contoh

**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.

sukses dalam pengembangan perkebunan sawit di daerah Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu.

## **2. Visi dan Misi CV. Efri Tani**

### a. Visi CV Efri Tani

Menjadi perusahaan perkebunan sawit yang berdaya saing tinggi, ramah lingkungan, dan memberikan manfaat berkelanjutan bagi masyarakat dan generasi mendatang.

### b. Misi CV. Efri Tani

- 1) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar melalui penyediaan lapangan kerja, program pemberdayaan, dan kemitraan yang adil.
- 2) Meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil panen dengan inovasi berkelanjutan di bidang perawatan, pemeliharaan, dan pengolahan hasil sawit.
- 3) Menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak untuk memperluas jaringan bisnis dan mendukung pertumbuhan perusahaan.
- 4) Berkomitmen menjaga kelestarian alam dengan konservasi lahan dan penerapan prinsip pertanian berkelanjutan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3. Struktur Organisasi CV. Efri Tani

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**



Sumber: *CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu, 2025*

Berikut penjelasan struktur organisasi CV Efri Tani:

1. Direktur: Direktur atau pemilik CV memegang otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional perusahaan.
2. Kepala Operasional Kebun: Bertanggung jawab penuh atas seluruh kegiatan operasional di perkebunan kelapa sawit. Ini mencakup perencanaan kegiatan kebun (penanaman, pemeliharaan, panen), pengorganisasian sumber daya (tenaga kerja, alat, bahan), pelaksanaan kegiatan, dan pengawasan hasilnya.
3. Kepala Administrasi & Keuangan: Bertanggung jawab atas kelancaran seluruh kegiatan administrasi perkantoran, termasuk

**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.

pengelolaan dokumen, surat-menurut, pengarsipan, pengadaan perlengkapan kantor, dan pemeliharaan fasilitas kantor.

4. **Mandor Kebun:** Bertindak sebagai pemimpin tim di lapangan, mengawasi dan mengarahkan sekelompok Pekerja Kebun dalam melaksanakan tugas-tugas operasional sehari-hari, baik pemeliharaan maupun panen.
5. **Pekerja Kebun:** Melaksanakan berbagai tugas operasional di kebun kelapa sawit sesuai dengan instruksi dari Mandor Kebun. Tugas ini dapat meliputi penanaman bibit, pemupukan, pengendalian hama dan penyakit, pembersihan lahan, perawatan jalan dan drainase, hingga kegiatan panen (memanen buah, mengumpulkan brondolan).
6. **Staff Administrasi** bertanggung jawab untuk mengelola administrasi perusahaan sehari-hari. Tugas dan tanggung jawab Staff Administrasi antara lain:
  - Mengelola surat-menurut dan dokumen perusahaan
  - Mengelola data dan informasi perusahaan
7. **Staff Keuangan**  
Staff Keuangan bertanggung jawab untuk mengelola keuangan perusahaan sehari-hari. Tugas dan tanggung jawab Staff Keuangan antara lain: Mengelola transaksi keuangan perusahaan, Mengatur pembayaran dan penerimaan uang dan mengelola laporan keuangan perusahaan.

**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 III****METODOLOGI PENELITIAN****A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *Field Research* (*Penelitian Lapangan*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan.<sup>65</sup> Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data.<sup>66</sup> Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) yaitu upah (X) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

**B. Lokasi Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Desa Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu, dipilihnya lokasi ini karena mayoritas masyarakat di Desa Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu bergantung pada perkebunan sawit sebagai mata pencarian utama.

**UIN SUSKA RIAU**

<sup>65</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), h. 5.

<sup>66</sup> Sidik, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Tangerang: Pascal books, 2021),h. 40.

**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. Subjek dan Objek Penelitian****1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah individu, benda atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian yang bersumber dari informan.<sup>67</sup> Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pemilik dan karyawan CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu.

**2. Objek Peneltian**

Objek penelitian ini adalah hal yang menjadi sasaran penelitian, adapun Objek dari penelitian ini adalah pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu.

**D. Populasi dan Sampel****a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek/subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti.<sup>68</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pemilik dan seluruh karyawan kontrak CV. Efri Tani Tambusai Barat Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 86 karyawan.

<sup>67</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Anatasari Press, 2011), h. 23

<sup>68</sup> Imam Machali., *Op Cit* h. 68.

**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. Sampel**

Sampel merupakan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi.<sup>69</sup> Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Teknik total sampling merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang disebut dengan sampel jenuh atau metode sensus, artinya sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.<sup>70</sup> Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 karyawan.

**E. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan adalah :

**1. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden hasil penelitian di lapangan dalam hal objek yang akan diteliti oleh orang yang hadir pada waktu kejadian.<sup>71</sup> Adapun data ini diperoleh dari pemilik dan karyawan CV. Efri Tani.

**2. Data sekunder**

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, website, jurnal, yang berupa teori-

---

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Jogjakarta: KBM Indonesia, 2021), h. 36.

<sup>71</sup> *Ibid.*, h. 114.

**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.

teori maupun konsep yang dapat digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian.

#### **F. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah:

##### 1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku subjek penelitian yang dilakukan secara sistematik.<sup>72</sup> Baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

##### 2. Wawancara

wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dengan sumber informasi atau orang yang diwawancara melalui komunikasi langsung.

##### 3. Angket

Angket atau kusioner merupakan alat pengumpulan data yang memuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian. Dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang ataupun sekelompok orang

---

<sup>72</sup> Endang mulyatiningsih, *metode penelitian terapan bidang pendidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2011), h. 26.

**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.

tentang fenomena sosial. Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap objek tertentu. Artinya pertanyaan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5,4,3,2,dan 1, sedangkan pertanyaan negatif diberi skor 1,2,3,4 dan 5. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.<sup>73</sup>

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini serta proses dari penelitian sendiri. Dokumentasi dapat berbentuk catatan, rekaman atau gambar.

### G. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk menyampaikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) n-2, dalam hal ini adalah jumlah

---

<sup>73</sup> *Ibid.*, h. 28.

**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.

sampel dengan alpha sebesar 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.<sup>74</sup>

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas. Dengan kriteria pengambilan keputusan, jika koefisien Cronbach Alpha 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.<sup>75</sup>

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini memakai beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai prasyarat untuk melakukan uji regresi sehingga akan memperoleh penelitian yang bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estimators).

Adapun uji asumsi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

<sup>74</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 9*, (UNDIP: Semarang, 2018), h.51.

<sup>75</sup> Ibid.

**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.

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan", sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.<sup>76</sup>

**b. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas.<sup>77</sup>

<sup>76</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Op.Cit*, h.69.

<sup>77</sup> *Ibid.*, 70

**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. Uji Regresi Linear Sederhana**

Regresi Sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel saja yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Regresi Sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:<sup>78</sup>

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan;

$Y$ = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

$X$ = Variabel Independen (Upah)

$a$  = Konstanta

$b$  = koefesien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

$\epsilon$  = epsilon (kesalahan residual)

**3. Uji Hipotesis**

Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu, dengan hipotesis sebagai berikut:

**1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Uji parsial atau uji merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

---

<sup>78</sup> Ibid., 52

**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.

$H_0: t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

$H_1: t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.<sup>79</sup>

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )<sup>2</sup>

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>80</sup>

<sup>79</sup> Ibid., 54

<sup>80</sup> Ibid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB V

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- i. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar  $1,788 > 1,679$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) dan t hitung  $\geq t$  tabel ( $1,788 \geq 1,679$ ), Maka ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_1$ ) diterima. Artinya, secara parsial variabel Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji regresi linear sederhana nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,923 nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, selanjutnya persamaan regresi  $Y = 34,129 + 0,212 X$  Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Upah akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,212 satuan. Pengaruh ini bersifat positif, yang berarti semakin tinggi upah yang diterima, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat
- ii. Secara umum perusahaan telah memenuhi prinsip-prinsip pengupahan dalam perspektif ekonomi syariah, seperti menyebutkan besaran upah sebelum pekerjaan dimulai,

**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.

memberikan upah secara adil sesuai beban kerja, dan memberikan upah yang tergolong layak untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, Namun demikian, Pada prinsip membayar upah sebelum keringat pekerja kering, masih terdapat kekurangan, karena terdapat kondisi dimana upah baru diberikan sekitar satu minggu setelah pekerjaan selesai, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan ketepatan waktu pembayaran yang dianjurkan dalam syariat islam.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

- i. Upah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan seharusnya menjadikan upah sebagai bentuk apresiasi sekaligus menyemangat untuk meningkatkan kualitas kerja. Perusahaan telah memberikan upah yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang berkontribusi pada kinerja positif para karyawan. Namun, penting untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas karyawan agar perusahaan dapat lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sinergi antara upah yang adil dan pengembangan kualitas

**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 akan mendorong kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

- ii. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya agar penelitian menjadi lebih baik.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: Literasi Nusantara, 2020.
- Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, Jawa Tengah: Pena Persada, 2021.
- Candra Wijaya dan Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja*, Jakarta: Kencana, 2021.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, sygma Examedia Arkanleema: Bandung, 2009.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Djoko Soelistiya, *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021.
- Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara*, Yogyakarta : Irtikaz, 2016.
- Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat: Perspektif Islam*, Jakarta:Penerbit Sinar Grafika, 2002.
- Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan dan kebijakan Upah*, Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Endeh Suhartini, et.al., *Politik Hukum Sistem Pengupahan*, Depok: Rajawali Buana Pusaka, 2022.
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 9*, UNDIP: Semarang, 2018.
- Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 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.

- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Junaidi et.al., *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Sumatera Barat: Mafy Media Literasi Indonesia, 2023.
- Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT. Rineka Cipra, 1992.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, Depok: Rajawalil Press, 2019.
- Lamijin dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*, Jawa Tengah: Pena Persada, 2021.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015.
- Novia Ruth Silaen et. al, *Kinerja Karyawan*, Bandung: Widina Bhakti, 2020.
- Rizki Amalia, *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*, Jatinangor: Institusi Pemerintahan Dalam Negeri, 2017.
- Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Sadono Sukirno, *Pengantar Ekonomi Makro*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Sidik, et.al., *Metode Penelitian Kuantitatif*, Tanggerang: Pascal books, 2021.
- Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, Jember: Stain Jember Press, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Supriyadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023.
- Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, Jogjakarta: KBM Indonesia, 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.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30.

Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian gabungan*, Jakarta: Kencana, 2021.

**Jurnal:**

Achmad Kholiq, “Sistem Penetapan Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, Volume 4., No. 2., (2016).

Ade Kurnia, et.al., “Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel” dalam *Jurnal Iqtisaduna*, Volume 4., No. 1., (2018).

Desy Lidya Alsha dan Husni Thamrin, “Konsep Ontologi Dalam Ekonomi Islam” dalam *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, Volume 4., No. 2., (2021).

Dewi Rahayu et.al, “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2., No. 4., (November 2019).

Dianu Laia, “Pengaruh Upah dan Incentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan” dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Volume 5., No. 2., (Juli 2022).

Husnul Khotimah dan Iramasan Efendi, “Perbedaan Dasar Konsep Upah Islam dan Barat” dalam *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, Volume 1., No. 3., (2021).

Ika Novi Nur Hidayati, ”Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, Volume 1., No.2., (2017).

Jufrizan,dan fadilla pusrita hadi. Pengaruh pasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, *jurnal sains manajemen*, Vol.7,No.1, (2021).

Marsidah dan Hatidah, Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama, *Journal Literasisains*, Volume 1., No. 4., (2022).

**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.

Muhammad Taufik, Filafat John Rawls Tentang Teori Keadilan” dalam *Jurnal Studi Mukaddimah*, Volume 19., No. 1., (2013).

Nazwa Shyreen et.al, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen), *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Volume 3., No. 4, (Maret 2022).

Opian Arifudin. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM).” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, Volume 3. No.2 (Agustus 2019).

Ruslan Efendi et.al, “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah” dalam *Jurnal Ecobisma*, Volume 7., No. 2., (2020).

Yono dan Amie Amelia, “Upah Perspektif Islam Dalam Pengembangan Ekonomi”, dalam *Jurnal Ekonomi Islam*, Volume 12., No.1., (2021).

### **Skripsi**

R. Marwan, “*Pengupahan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo*”, Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2023.

Wahyuni, Leni, “*Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah*”, Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.

© 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.

**DOKUMENTASI**





©



UIN SUSKA RIAU

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

**كلية الشريعة و القانون**

**FACULTY OF SHARIAH AND LAW**

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. [www.fasih.uin-suska.ac.id](http://www.fasih.uin-suska.ac.id) Email : [fasih@uin-suska.ac.id](mailto:fasih@uin-suska.ac.id)

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2709/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 07 Maret 2025

Kepada Yth.  
Pimpina CV. Efri Tani Tambusai Barat

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

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

Nama	:	YULIA AZHARI
NIM	:	12120520614
Jurusan	:	Ekonomi Syariah S1
Semester	:	VIII (Delapan)
Lokasi	:	CV. Efri Tani Barat Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu 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.



Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau

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 milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**CV EFRI TANI**

Jl. Lintas Sumatera, Dusun Tanjung Baru, Desa Tambusai Barat, Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau

Telp: 081218492577

Kode pos: 28558

Nomor : 015/CV. Efri Tani-TB/III/2025

Perihal : Surat Balasan

**Kepada Yth.**

**Dekan Fakultas Syariah dan Hukum**

**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**  
di-

Pekanbaru

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : H. Efriyal Rizki Dian Susanto

Jabatan : Pimpinan

Menerangkan bahwa:

Nama : Yulia Azhari

NIM : 12120520614

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini kami menyatakan bahwa permohonan penelitian Yulia Azhari di CV Efri Tani telah disetujui. Yulia Azhari telah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di CV Efri Tani.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pimpinan CV Efri Tani



H. Efriyal Rizki Dian Susanto



UIN SUSKA RIAU

## PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

© Harco Stamik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diberikan Dalam Undang-Undang

Skripsi dengan judul : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Efri Tani Tambusai Barat Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu Perspektif Ekonomi Syariah yang ditulis oleh:

Nama : Yulia Azhari

Nim : 12120520614

Program Studi : Ekonomi Syariah

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

Pekanbaru, 18 Juni 2025  
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris

Haniah Lubis, ME. Sy

Pengaji I

Nur Hasanah, SE., MM

Pengaji II

Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec

Mengetahui  
Wakil Dekan I

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

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

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