

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA  
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan  
Bisnis Islam



**Oleh:**

**YOVAN SAFUTRA  
NPM : 1851010324**

**Jurusan : Ekonomi Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/ 2024 M**

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA  
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan  
Bisnis Islam

**Oleh:**

**YOVAN SAFUTRA**

**NPM : 1851010324**

**Jurusan : Ekonomi Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E.,M.Si.**

**Pembimbing II : Dimas Pratomo, S.E.I.,M.E**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/ 2024 M**

## ABSTRAK

Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah Upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan atau pekerja untuk melakukan aktivitas kerjanya. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh Upah terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung 3) Untuk menganalisis pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung 4) Untuk menganalisis pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam persepektif ekonomi Islam di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini berjumlah 228. Peneliti menetapkan jumlah sampelnya sebanyak 145 responden.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan bagi Kinerja pegawai didinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung, sehingga semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin meningkat pula Kinerja pegawai didinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung. Upah dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Upah( $X_1$ ), variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

**Keywords : Upah , Lingkungan Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

The wage of a laborer depends on various factors such as the amount of wages in the form of money, the purchasing power of money, and so on, which can be said to be the amount of actual living needs. The work environment is a very important component for employees or workers to carry out their work activities. The purpose of this study was to analyze the effect of wages on employee performance at the Public Works Office of Bandar Lampung City 2). To analyze the effect of work environment on employee performance at the Public Works Office of Bandar Lampung City 3) To analyze the effect of wages and work environment on employee performance at the Public Works Office of Bandar Lampung City 4) To analyze the effect of wages and work environment on employee performance in Islamic economic perspective at the Public Works Office of Bandar Lampung City?

The research method used in this research is a quantitative approach. The type of research used in this research is correlational research. The data collection method used in this study used a questionnaire. The population in this study amounted to 228. Researchers determined the number of samples as many as 145 respondents.

The results of data analysis show that the work environment variable has a significant effect on employee performance in the Bandar Lampung City Public Works Office, so that the better the work environment, the more the performance of employees in the Bandar Lampung City Public Works Office will increase. Wages and work environment affect employee performance. Based on the test results of the  $F_{count} > F_{table}$  value,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be concluded that the wage variable (X1), the work environment variable (X2) simultaneously has a significant effect on employee performance at the Bandar Lampung City Public Works office.

**Keywords: Wages, Work Environment, Performance**



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PRODI EKONOMI SYARIAH

*Jl. Letkol Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. 0721703289*

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yovan Safutra  
NPM : 1851010324  
Program studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung”**, adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun plagiat dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 12 Desember 2023

Penulis



Yovan Safutra

NPM : 1851010324



# KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260*

## SURAT PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung**

**Nama : Yovan Safutra**

**NPM : 1851010324**

**Jurusan : Ekonomi Syariah**

**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

## MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing 1,**

**Pembimbing 2**

**Dr.Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si**

**Dimas Pratomo, M.E**

**NIP.196511201992032002**

**NIP. 199305282018011003**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan**

**Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy**

**NIP. 198208082011012009**



# KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung” yang disusun oleh Yovan Safutra, NPM: 1851010324, Program Studi: Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari//Tanggal: Senin , 01 April 2024.

## TIM PENGUJI

Ketua : Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy. (.....)

Sekretaris : Alief Rakhman Setyanto. M.E. (.....)

Penguji I : Siska Yuli anita, M.M. (.....)

Penguji II : Dimas Pratomo, M.E (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA.

NIP. 197009262008011008



## MOTTO

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بَقِيَ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ...

“...Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib/keadaan suatu kaum sampai kaum tersebut mengubah nasib/keadaan mereka sendiri...”

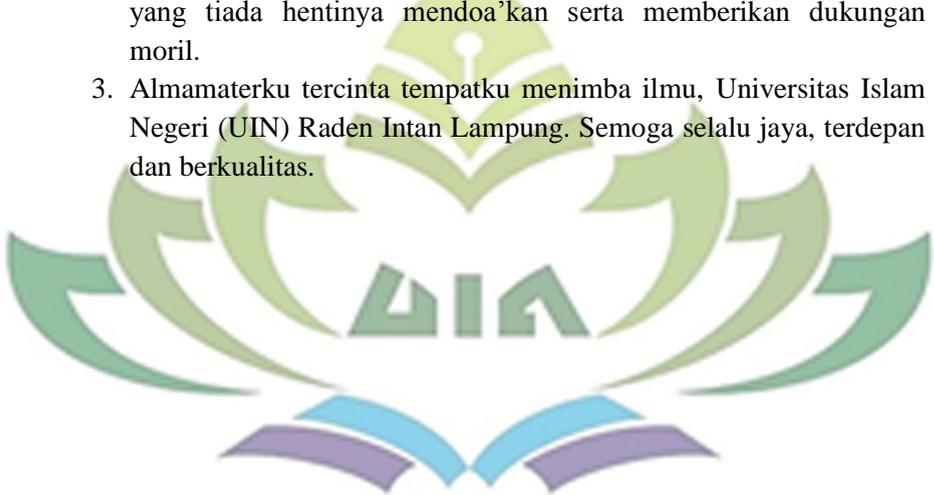
(Q.S. Ar-Ra'ad :11)



## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah* *rabbi* *'aalamiin*. Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT. atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Sebagai tanda bakti dan cinta yang tulis, penulis mempersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Khoirul Azuwan dan Ibu Maisyaroh yang telah mencurahkan kasih sayangnya, mendidik, membimbing dan mengarahkan, serta senantiasa mendo'akanku tanpa henti hingga saat ini.
2. Kepada Kakakku tersayang, Khozan Fatullah dan Debi Novitasari yang tiada hentinya mendoa'kan serta memberikan dukungan moril.
3. Almamaterku tercinta tempatku menimba ilmu, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Semoga selalu jaya, terdepan dan berkualitas.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Yovan Safutra, dilahirkan di krui pada tanggal 01 Juni 2000, penulis ini merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Khoirul Azwan dan Ibu Maisaroh.

Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu :

1. Pendidikan dimulai dari SD 5 Pasar krui, Kec Pesisir Tengah, Kab Pesisir Barat. Pada tahun 2006 - 2012
2. SMPN 1 Pesisir Tengah, kec. Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat Pada Tahun 2012- 2015.
3. SMAN 1 Pesisir Tengah kec. Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat Pada Tahun 2015- 2018.
4. Pada Tahun 2018 penulis ini melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri ( UIN) Raden Intan Lampung mengambil program studi Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan ilmuNya kepada semua makhluk. Shalawat dan salam kita sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita menuju jalan kebahagiaan baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini merupakan kajian singkat mengenai Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung”.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud dengan adanya bantuan, bimbingan, dorongan, serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk hal itu maka peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Tulus Suryanto, SE., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II dan III.
2. Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memotivasi dalam penyelesaian skripsi.
3. Dr.Hj. Heni Noviarita,S.E., M.Si dan Dimas Pratomo,S.E.I.,M.E selaku pembimbing I dan II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing penulis hingga dapat terselsaikannya penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum yang bersedia memberikan data-data yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung telah memberikan ilmu yang berarti.
6. Bapak dan ibu karyawan perpustakaan pusat dan perpustakaan fakultas yang selalu senantiasa membantu dalam menyediakan literatur bagi penulis.
7. Orang tuaku, kakakku, dan semua keluarga yang selalu berdoa dengan tulus dan memberiku motivasi keberhasilanku.

8. Teman-teman seperjuangan ekonomi syariah angkatan 2018
9. Semua pihak yang mendukung dan tidak dapat di sebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan akhir kata penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat berguna untuk kita semua.

Bandar Lampung, 23 September 2023

Penulis

**Yovan Safutra**

**1851010324**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
H. Sistematika Pembahasan .....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI dan PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Kinerja.....	18
1. Pengertian Kinerja .....	18
2. Teori Kinerja.....	18
3. Indikator Kinerja.....	22
B. Upah.....	22
1. Pengertian Upah.....	22
2. Komponen Upah.....	24
3. Jenis-jenis upah.....	25
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah ...	27
C. Lingkungan Kerja.....	30
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20

2. Jenis-Kenis Lingkungan kerja.....	31
3. Indikator Lingkungan kerja.....	32
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	33
D. Prinsi-Prinsip Ekonomi Islam.....	34
E. Kerangka Pikir.....	36
F. Pengajuan hipotesis .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian.....	41
B. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	41
C. Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	41
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengumpulan Data .....	45
E. Definisi Oprasional Variable .....	48
F. Instrumen Penelitian.....	49
G. Uji Validasi Dan Reliabilitasi Data .....	49
H. Uji Prasarat Analisis.....	51
I. Uji Hipotesis.....	53

### **BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Amatan.....	57
B. Hasil Pengujian Instrument Penelitian.....	62
C. Pembahasan .....	81

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	91
B. Rekomendasi .....	91

### **DAFTAR RUJUKAN**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 Indikator Variabel  
Tabel 3.2 Kriteria Penskoran Jawaban  
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia  
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan  
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan  
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Upah ( $X_1$ )  
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )  
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Upah ( $X_1$ )  
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )  
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel  
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*  
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas  
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas  
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Tabel 4.16 Hasil Uji T ( Parsial)  
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)  
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Kuesioner
- Lampiran 3 Uji Validitas SPSS
- Lampiran 4 Izin Penelitian
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Data Sampel Penelitian



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Salah satu hal yang paling utama dalam membuat suatu karya ilmiah atau skripsi adalah judul, sebagai tema besar dalam menggambarkan terkait apa yang akan disampaikan di dalamnya. Maka untuk menghindari terjadi kesalahan dalam memahami makna akan judul dari penelitian ini, peneliti perlu untuk memberikan uraian dan penegasan terhadap arti dan maknanya sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari suatu benda atau orang yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. Upah

Menurut Much Nurachmad, Upah merupakan hak pekerja yang harus diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.<sup>2</sup>

#### 3. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati, Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

---

<sup>1</sup> Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), 1045.

<sup>2</sup> Much Nurachmad, cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun untuk pegawai dan perusahaan, (Jakarta, Transmedia pustaka, 2009), 43. *rnal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa*”, Vol. 3 No. 2 (2021), p. 111–120,.

kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.<sup>3</sup>

#### 4. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo, Kinerja pegawai merupakan kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumberdaya manusia dalam menjalankan kerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya.<sup>4</sup>

#### 5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah sistem yang mengaplikasikan prinsip ekonomi yang sesuai dengan ajaran Islam, bagi setiap kegiatan ekonomi yang bertujuan menciptakan barang & jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia.<sup>5</sup>

### B. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar mampu bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, perusahaan dalam mengolah usahanya harus mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Lembaga atau organisasi perusahaan pada dasarnya memiliki management yang dapat mengatur organisasi tertentu, upaya yang dilakukan untuk mengatur, mengelola

---

<sup>3</sup> Sedarmayati, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung; Mandar Maju, 2001), 1.

<sup>4</sup> Syaiful Bahri Dzamarah, Psikologi Belajar (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 157.

<sup>5</sup> Maharani Dewi, "Ekonomi-Islam-Solusi-Terhadap-Masalah", Vol. 9950 No. June (2018), p. 20–34, (On-line),

perusahaan agar dapat dilihat dari nilai sumber daya manusia (SDM). Dalam pencapaian tujuan ini perusahaan dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan yang mengaturnya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh perusahaan, salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta mewariskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>6</sup> Selain dari pada itu kinerja dapat dilihat dari ketersediaan untuk bekerja keras dan tekun untuk mencapai kemajuan usaha, kesediaan menanggung macam-macam resiko berkaitan dengan tindakan berusaha yang dilakukannya, bersedia menempuh jalur dan cara baru, kesediaan untuk hidup hemat, kesediaan dari belajar yang dialaminya. Minat adalah keinginan, ketertarikan, serta kesediaan untuk bekerja keras atau berkemauan keras untuk berusaha secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa merasa takut dengan resiko yang akan terjadi, serta berkemauan keras untuk belajar dari kegagalan.<sup>7</sup>

Upah secara ekonomi yaitu harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan. Dengan arti lain Upah yaitu harga diri tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.<sup>8</sup> Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti

---

<sup>6</sup> Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Puataka Setia 2006), 21-22.

<sup>7</sup> Amin Budi Amin, "Pengendalian kecocokan minat dan hasil kerja", *Compaibility Mode*, pdf

<sup>8</sup> Burhaduddin Yusuf, *manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah*, (Surabaya : Rajawali, 2015), 249.

jumlah Upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Disamping itu masalah pengupahan dalam islam memerintahkan kepada para pengusaha atau atasan menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban terhadap para pekerja/buruh dengan memberikan hak-hak serta jaminan. Sebagaimana yang telah diterangkan didalam QS. AlAhqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf :19)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memberi Upah yang layak atas apa yang mereka kerjakan atau yang minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok kepada pekerja/buruh mereka. Upah merupakan hal yang krusial di suatu organisasi atau perusahaan karena menyangkut pada pekerjaannya perihal kehidupannya. Jika Upah yang diberikan sama dengan kerjanya seorang karyawan maka hal tersebut menjadi pemicu karyawan untuk semangat bekerja. Upah yang diberikan akan mempengaruhi sikap dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan dan Upah akan menentukan dedikasi, loyalitas dan minat terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan pada karyawan. Upah menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas maupun kinerja karyawan.<sup>9</sup> Dalam memberikan Upah pada karyawan harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat dan tanpa harus menindas pihak perusahaan atau pihak karyawan, setiap pihak harus memperoleh bagian yang

---

<sup>9</sup> Eko Prasetyo. “ Peran Upah, Intensif, Dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan”, (Jurnal ilmu manajemen, Vol.7,No.4, 2019), 1095.

sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan di antara mereka, selain itu dalam pelaksanaan pemberian Upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja yang baik secara lisan maupun tertulis antara kedua belah pihak secara jujur dan adil diperlukan akad, dengan adanya akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Dalam PP Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pasal 41 dan 45 dijelaskan bahwa Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas : a. Upah tanpa tunjangan yang berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan. b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih dirundingkan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Penggolongan Upah dibagi menjadi 3 bagian yaitu: 1. Upah sistem waktu Dalam sistem waktu, besarnya Upah ditetapkan berdasarkan standar waktu lama kerja seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya Upah sistem waktu didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerja. 2. Upah sistem hasil (Output) Upah sistem hasil ditetapkan pada kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti perpotongan, meter, liter, dan kilo gram. besarnya Upah yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil bukan didasarkan kepada lamanya waktu mengerjakan. 3. Upah sistem borongan Sistem borongan yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan pada volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa cukup rumit, seperti lama dalam mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), 69.

Selain upah, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan atau pekerja untuk melakukan aktivitas kerjanya. Dengan demikian karyawan atau pekerja mengharapkan lingkungan yang nyaman didalam perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pekerja kerja secara maksimal. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja, maka hal tersebut dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan untuk pekerja adalah salah satu cara organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan kinerja yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai. Masalah lingkungan sudah menjadi perhatian khusus berbagai pihak bukan hanya dalam lingkungan namun pelaku kegiatan ekonomi sehingga setiap organisasi dituntut untuk berperilaku etis sebagai upaya untuk memenuhi tekanan eksternal seperti lingkungan dan masyarakat.<sup>11</sup>

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, dan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan

---

<sup>11</sup> Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, et, al, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8, No.2, (Maret 2014),1.

bagaimana mengerjakannya.<sup>12</sup> Dengan demikian kinerja merupakan fungsi motivasi, keahlian dan persepsi, dapat dikatakan ada dua dimensi penting dalam memahami konsep kinerja yaitu dimensi motivasi dan dimensi kemampuan (keahlian dan persepsi). Dengan kata lain seorang karyawan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Begitu halnya di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung yang merupakan organisasi yang menjadi pelopor adanya infrastruktur infrastruktur yang ada di kota Bandar Lampung seperti jalan, jembatan, drainase dan lain sebagainya serta senantiasa selalu memberikan hal terbaik disetiap pengerjaannya, hal tersebut bukan tanpa alasan, akan tetapi semua berkat manajerial organisasi yang baik, menjamin mutu dan kualitas tinggi serta komitmen pegawai dalam mencapai visi misi organisasi. Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat kota Bandar Lampung dalam hal infrastruktur Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung menetapkan visi misi sebagai wujud komitmen terhadap sasaran dan target kerja, yaitu mewujudkan infrastruktur ke-PU-an yang berkualitas dan berkearifan lokal, sedangkan misi Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung yaitu mengembangkan penanganan pembangunan jalan dan jembatan yang berkualitas dan berhasil guna, meningkatkan pembangunan bangunan air terpadu didukung sistem informasi database untuk pelayanan yang berkesinambungan, mewujudkan pemenuhan kebutuhan prasarana lingkungan air bersih dan sanitasi untuk penyehatan lingkungan pemukiman, mengembangkan kualitas manajemen kelembagaan berbasis e-government yang akuntabilitas dan sinergi dengan sektor lain dalam menghadapi pasar global.

---

<sup>12</sup> Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, et, al, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8, No.2, (Maret 2014),1. htt

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah pasal 11 diantaranya (1) Dinas Pekerjaan Umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d angka 3 mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. (2) Dinas Pekerjaan Umum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum;
- b. Pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas Urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum;
- dan e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya (Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung, Nomor 8 Tahun 2016).

Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung sebagai organisasi pemerintahan yang berfokus pada pembangunan dan pengembangan infrastruktur di kota Bandar Lampung telah berkomitmen dalam meningkatkan infrastruktur-infrastruktur yang mendukung aktifitas masyarakat kota Bandar Lampung. Dalam memberikan hasil yang baik untuk pembangunan 5 infrastruktur di kota Bandar Lampung tidak terlepas dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung sebagai person yang diberikan mandat untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Dalam menyelesaikan tugasnya pegawai seharusnya memiliki kapasitas kerja yang baik. Namun, permasalahan-permasalahan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung mengenai kompetensi sumber daya manusia yang belum memadai, motivasi kerja yang masih kurang, kurangnya pemahaman tentang perencanaan dan rendahnya penyerapan anggaran serta komunikasi yang dilakukan oleh pegawai dinas pekerjaan umum kota Bandar Lampung belum sepenuhnya berjalan dengan baik hal tersebut disebabkan karena

Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya masih belum optimal dikarenakan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya, ketepatan Waktu dalam pelaporan hasil pekerjaan tahunan belum sepenuhnya tepat waktu hal itu disebabkan masih terdapatnya pegawai atau bidang yang terlambat melaporkan hasil pekerjaan tahunannya karena kurangnya kerjasama antar berbagai bidang.

Begitupun hal mengenai fasilitas untuk mendukung pekerjaan sehingga tugas yang diberikan dapat terlesaikan dengan cepat dan tepat. Namun fasilitas tersebut kurang dalam hal kualitas yang berakibat fasilitas tersebut cepat rusak dan kurangnya pemeliharaan fasilitas tersebut yang berakibat pada kinerja pegawai. Jadi, berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung. Salah satunya terkait masalah sumber daya yang belum memadai dan fasilitas kerja yang kurang berkualitas. Dalam hal ini menandakan bahwa 6 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh masalah pengaruh penerapan Upah dan Lingkungan kerja tersebut, dengan mengambil judul : **“Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung”**.

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus pada pokok bahasan, naaka ruang lingkup penelitian ini terbatas pada Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Upah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?
4. Bagaimana pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam perseptif ekonomi Islam di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh Upah terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung
3. Untuk menganalisis pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung
4. Untuk menganalisis pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam perseptif ekonomi Islam di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a) Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan menambah pengetahuan, bagi pihak lain dan untuk mengembangkan pengetahuan bagi masyarakat.
  - b. Peneltian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan upah dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan serta menjadikan bahan kajian lebih lanjut.

- b) Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber rujukan bagi para pembaca dan masyarakat.
  - a. Bagi Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui kelemahan atau kelebihan dari langkah yang diambil oleh dinas terkait selama ini, sehingga dimasa yang akan mendatang dapat menentukan kebijakan dalam menentukan mengenai upah dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan.
  - b. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat, dan untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas pengetahuan khususnya mengenai upah dan lingkungan kerja

### **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Setelah melakukan penelusuran terhadap beberapa literatur kaya ilmiah baik itu berupa skripsi maupun jurnal, beberapa yang dimiliki kolerasi tema yang membahas mengenai pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung :

1. Heni Noviarita dkk, “*The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan upah berpengaruh signifikan terhadap karyawan perusahaan. Hal ini terlihat dari besarnya t hitung sebesar 45,804 > t tabel sebesar 2,51 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Sekaligus kritis dalam kepemimpinan menyeluruh memberikan upah yang lebih tinggi dan penghargaan mendorong

motivasi pekerja, disiplin untuk meningkatkan kinerja pekerja. Sehingga variable-variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk berprestasi secara bersama-sama di Bank BRI Syariah Cabang Tugumulyo, Bandar Lampung, Sumatera Selatan. Kesimpulannya menyatakan bahwa variable independen berpengaruh terhadap perusahaan pekerja. Oleh karena itu, sebagai hasilnya, model ini sangat cocok untuk meningkatkan pekerja bank untuk mencapai tujuan mereka.<sup>13</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Aan Hardiyana, Farina Helwiyana yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Bandung”. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki hasil bahwa Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup>
3. Sartika Hayulinanda Halim dengan judul: Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi 5 memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda positif. Sedangkan faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa diantara kedua faktor tersebut yang dominan pengaruhnya

---

<sup>13</sup> Heni Noviarita dkk, 2021. “*The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees*”. (*Jurnal Ekonomi Islam*), Volume 12, Nomor 1.

<sup>14</sup> Aan Hardiyana, Farina Helwiyana, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung, *Jurnal ISSN* Vol. 5, No. 2, H. 86-96.

terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja.<sup>15</sup>

4. Penelitian Nela Pima Rahmawati dengan judul ,Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pelayanan pajak Malang utara, dengan menggunakan teknik uji validitas dan regresi sederhana dengan hasil penelitian bahwaada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Nela dikemukakan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja dibanding lingkungan kerja fisik.<sup>16</sup>
5. Penelitian yang dilakukan oleh Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra 1, Gede Putu Agus Jana Susila 2 dengan judul “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 13 pernyataan variabel pertama yaitu pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pernyataan variabel lingkungan kerja terhadap poduktivitas karyawan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini variabel-variabel ada pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD Puji Jiwa Seni.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Sartika Hayulinanda Halim. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar. (Makassar, Skripsi FEBUH, 2012)

<sup>16</sup> Nela Pima Rahmawati. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Malang Utara. (Malang, Skripsi FEB-UNIBRAW, 2013), hal. Ix.

<sup>17</sup> Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra 1 dan Gede Putu Agus Jana Susila 2, “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”, Jurnal Manajemen, Vol. 4 (2016), 8,

6. Soedjono, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. Structural Equation Modelling (SEM) dipakai untuk menganalisa model dengan bantuan program AMOS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan, ada pengaruh signifikan dari kinerja perusahaan terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan.<sup>18</sup>
7. Abdulloh, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung, yaitu melalui variabel intervening kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan, variabel budaya organisasi dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja mempunyai

---

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/viewFile/6729/4590>.

<sup>18</sup> Soedjono, Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Online), Vol. 7, No.1, (<http://puslit2.petra.ac.id>), diakses 20 Juli 2018).

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup>

8. Penelitian yang dilakukan oleh Agnes Mustika dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan: 1) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan nilai thitung (6,739) > t-tabel (2,045), 2) Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan nilai thitung (4,343) > t-tabel (2,048), 3) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan nilai thitung (3,181) > t-tabel (2,048), 4) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dibuktikan nilai pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan (0,433) > dibandingkan nilai pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan (0,406).<sup>20</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel kemudian objek yang menjadi tempat penelitian menjadi berbeda karena belum ada yang pernah meneliti tentang upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung. sedangkan persamaan penelitian yang ada terletak pada variabel upah dan lingkungan kerja serta

---

<sup>19</sup> Abdulloh, Pengaruh Budaya organisasi, Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2006.

<sup>20</sup> Agnes Mustika, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013)

kinerja pegawai yang digunakan dengan penggunaan standar/kriteria yang berbeda.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Dalam menyusun karya tulis ilmiah ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar ke masalah yang lain, maka penulis membuat sistematika penulisan karya tulis ilmiah sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang permasalahan, identifikasi masalah dan batasan masalah penelitian ini, kemudian merumuskan masalah. Lalu ditetapkan tujuan penelitian, manfaat penelitian serta penelitian terdahulu yang relevan. Kemudian disusun sistematika penulisan untuk mempermudah pembaca dalam mencari informasi terkait.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi teori yang dijelaskan secara detail sesuai teori yang diambil peneliti. Dalam landasan teori ini akan diuraikan secara diskriptif dari upah, lingkungan kerja, dan kinerja. Kemudian terdapat kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi pendekatan dan sifat penelitian, sumber data, serta teknik pengumpulan data. Berikutnya adalah penjelasan populasi, sampel, dan variabel penelitian yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian. Kemudian diuji dengan metode analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi deskripsi data pembahasan hasil penelitian dan analisis data.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.<sup>21</sup>

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>22</sup>

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja

---

<sup>21</sup> Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, pustaka pelajar, Yogyakarta, 2004

<sup>22</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006.

dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang pegawai.

## 2. Teori Kinerja

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>23</sup>Jenis-jenis Kinerja adalah sebagai berikut:

### a. Realistic

Individu dengan minat Realistic menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat praktis, cepat manangkap masalah dan mencari solusinya. Mereka menikmati kerja dengan tanaman, hewan, dan material-material lain yang terlihat, seperti kayu, mesin, alat, dll. Mereka juga menyukai kegiatan luar ruang. Seringkali individu dengan minat realistic tidak menyukai pekerjaan yang terutama melibatkan paper-work atau pekerjaan yang banyak berhubungan dengan orang lain.

### b. Investigative

Individu dengan minat investigative menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang lebih banyak membutuhkan pemikiran mendalam, mereka juga menyukai bekerja dengan ide dan kekuatan berfikir daripada melakukan aktivitas kerja fisik. Tipe ini menikmati mencari fakta-fakta dan menganalisi masalah secara internal (aktivitas mental) daripada melakukan aktivitas mem-persuasi atau mengarahkan orang lain.

---

<sup>23</sup> Ibid, 69.

c. Artistic

Individu dengan minat artistic menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengan sisi artistic dari suatu hal / benda / objek, seperti bentuk, desain, dan pola-pola. Mereka menyukai mengekspresikan diri dalam pekerjaan mereka. Tipe ini lebih suka mengatur dan menyusun pola kerja mereka sendiri tanpa mengikuti seperangkat aturan yang baku.

d. Social

Individu dengan minat social menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengan individu lainnya. Mereka senang membantu dan memajukan orang lain. Selain juga, giat berupaya agar orang tersebut mau mengembangkan diri. Mereka lebih suka berkomunikasi dengan orang lain daripada bekerja dengan objek, mesin, atau data. Mereka suka mengajar, memberikan saran, membantu, atau dengan kata lain memberikan pelayanan kepada orang lain.

e. Enterprising

Individu dengan minat enterprising menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat memulai sesuatu atau membangun dari awal (start-up), termasuk juga melaksanakan proyek. Tipe ini menyenangi hal-hal yang “berbahaya”, terutama dalam bisnis. Disamping itu, mereka juga meyakinkan dalam memimpin orang lain dan senang membuat keputusan. Mereka menyukai mengambil resiko untuk mendapatkan keuntungan. Tipe ini lebih menyukai segera mengambil tindakan daripada berfikir mendalam.

f. Conventional

Individu dengan minat conventional menyukai aktivitas-aktivitas kerja dengan aturan main yang jelas. Mereka menyukai prosedur dan standar, dan tidak bermasalah dengan rutinitas. Tipe ini lebih suka bekerja dengan data dan detail daripada bermain dengan ide. Mereka juga lebih menyenangi pekerjaan

dengan standar yang tinggi dibandingkan harus membuat pertimbangan oleh diri mereka sendiri. Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan dimana garis wewenang telah ditetapkan dengan jelas.<sup>24</sup>

Berdasarkan enam tipe di atas, setiap orang dapat dideskripsikan dengan satu atau gabungan dari enam tipe tersebut, yang seringkali disingkat dengan RIASEC (huruf pertama setiap tipe). Teori ini juga mengemukakan bahwa ada enam tipe lingkungan kerja yang berkaitan dengan tipe di atas, dan setiap individu perlu menemukan tempat kerja yang sesuai dengan tipe profilnya (berdasarkan 6 tipe di atas). Semakin baik tingkat kecocokan antara tempat kerja dan gambaran kinerjanya, semakin meningkat kepuasan orang tersebut dengan pekerjaannya. Penting untuk diketahui bahwa gambaran minat seseorang biasanya merupakan gabungan dari 6 tipe di atas. Holland menemukan bahwa hampir sebagian besar orang memiliki minat pada beberapa area di atas, namun demikian biasanya individu memiliki minat yang lebih kuat pada sebuah area (tipe) dibandingkan area-area yang lain. Dengan demikian dimungkinkan untuk seseorang memiliki area minat utama dan minat kedua.

Jadi dapat disimpulkan bahwa seseorang yang dapat minat Artistic yang kuat akan sangat cocok bila berada dalam lingkup pekerjaan yang bersifat artistic (contohnya pelukis, penari, dan actor) dibandingkan pada lingkup pekerjaan yang bersifat Conventional (contohnya: pustakawan dan administrator). Dengan demikian tingkat kepuasan kerjanya menjadi lebih tinggi dibandingkan bila, ia memaksakan diri untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya Conventional begitu pula untuk tipe-tipe selanjutnya.

---

<sup>24</sup> Nike Retnowati, A., Aprianti, V., & Agustina, D. (2020). Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Sains Manajemen*, 6(2), 161–166.

### 3. Indikator kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan antara lain adalah:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Tanggung Jawab<sup>25</sup>

## B. Upah

### 1. Pengertian Upah

Secara umum Upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undangundang No. 13 tahun 2003 Upah adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>26</sup>

Menurut Dessler, Upah merupakan suatu imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan dan imbalan dari pekerjaan karyawan tersebut.<sup>27</sup> Menurut Tulus, Upah merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas suatu pekerjaan yang telah

---

<sup>25</sup> Mathis, Robert L dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Salemba Empat, 2010), h.78

<sup>26</sup> Tim Visti Yustisia, Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Depok: Huta Media, 2016), 7

<sup>27</sup> Dessler, *Management Sumber Daya Manusi Edisi Bahasa Jilid 2*, (Jakarta: PT. Prenhailendon, 1998).

dilakukan yang dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan baik persetujuan, peraturan maupun kesepakatan atas dasar perjanjian antara pemberi kerja dengan penerima kerja.<sup>28</sup>

Menurut teori ekonomi Upah merupakan suatu harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan maupun produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasa yang telah dilakukan yang disebut dengan upah.<sup>29</sup>

Upah adalah imbalan atas pekerjaan, jasa atau prestasi yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Jika pekerja atau buruh yang diharuskan untuk memenuhi prestasi yaitu dalam melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu orang yang memberi kerja, maka dari pihak pemberi kerja wajib memberikan Upah atau imbalan kepada pekerja atau buruh.<sup>30</sup> Menurut undang-undang No.13 tahun 2003 yang dimaksud dengan Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari suatu perusahaan atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang telah ditetapkan dan disepakati dalam perjanjian kerja, atau dalam perundangundangan, termasuk tunjangan untuk buruh atau pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya. Jika seseorang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar atau tunduk kepada pemberi kerja sesuai dengan perjanjian awal, maka pekerja atau buruh tersebut berhak menerima imbalah atau Upah atas pekerjaannya. Bagi pekerja atau buruh, Upah merupakan sarana yang sangat penting bagi mereka

---

<sup>28</sup> Tulus, Management Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Ulama).6

<sup>29</sup> Ahmad Syakur, Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam, Jurnal Universum, Vol.9, No.1, 2015, 02

<sup>30</sup> jumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian kerja, (Jakarta : Rajawali, 1992), Cet. Ke-1, .32-33.

untuk tunjangan pekerja dan demi kelangsungan hidup keluarganya.<sup>31</sup>

Upah secara ekonomi yaitu balas jasa atau harga yang harus dibayarkan kepada para pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, dan tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan arti lain Upah merupakan harga dari tenaga yang dibayarkan atas pekerjaannya atau jasanya dalam produksi.<sup>22</sup> Ahli Ekonomi membuat perbedaan antara dua pengertian Upah yaitu Upah uang dan Upah rill. Upah uang yaitu jumlah uang yang dibayarkan kepada para pekerja dari perusahaan atau para pengusaha sebagai imbalan atas tenaga, mental maupun fisik dari para pekerja itu sendiri yang telah digunakan dalam proses produksi. Sedangkan Upah rill yaitu tingkatan Upah pekerja atau buruh yang diukur dari sudut kemampuan Upah untuk membeli barang-barang atau jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.<sup>32</sup>

Berdasarkan definisi diatas Upah merupakan imbalan atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, seperti lamanya bekerja (jam kerja), atau jumlah barang yang dihasilkan, jadi Upah tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya Upah dapat berubah-ubah.

## 2. Komponen Upah

Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen Upah adalah:<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 150.

<sup>32</sup> Sukirno, Sadono, Mikro ekonomi edisi ketiga, (Kuala Lumpur, 2000), 210

<sup>33</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

- a. Upah pokok Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian;
- b. Tunjangan tetap Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan Upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan
- c. Tunjangan tidak tetap Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran Upah pokok.

Sedangkan yang tidak termasuk komponen Upah adalah :

- a. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh;
- b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produksi
- c. Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

### 3. Jenis-Jenis Upah

G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis-jenis Upah meliputi:<sup>34</sup>

- a. Upah nominal. Yang dimaksud dengan Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas

---

<sup>34</sup> Kartasapoetra, G., Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta: Sinar Grafika, 1998, hlm.100

pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam Upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut Upah uang (money wages), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

- b. Upah nyata (real wages.) Upah nyata adalah Upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli Upah tersebut yang akan banyak bergantung dari: 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima; 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan Adakalanya Upah itu diterima dalam wujud uang atau fasilitas atau in natura, maka Upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah Upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.
- c. Upah hidup. Dalam hal ini Upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.
- d. Upah minimum. Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan. Seorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak
- e. Upah wajar Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja

kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah**

Menurut Moekijat terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam penentuan tingkat upah, yang antara lain:<sup>35</sup>

- a. Gaji atau Upah yang diberikan oleh pihak swasta Upah akan cenderung naik jika salah satu pihak, terutama swasta, menaikkan tingkat upahnya sehingga akan diikuti oleh kenaikan Upah Pegawai Negeri.
- b. Kondisi keuangan negara Kenaikan tingkat Upah akan sulit dilakukan jika kondisi negara dalam keadaan yang tidak menentu atau tidak stabil.
- c. Biaya hidup Biaya hidup dalam suatu negara juga akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat upah.
- d. Peraturan Pemerintah Terdapat adanya peraturan pemerintah yang dapat membatasi tingkat upah
- e. Kekayaan negara Negara yang kaya dalam perekonomiannya maka akan dapat memberikan tingkat Upah yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan negara lain.
- f. Produktivitas pegawai Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi, maka sebaiknya diberikan imbalan berupa tingkat Upah yang memadai dengan produktivitasnya.
- g. Persediaan tenaga kerja Tingkat Upah yang ditawarkan akan naik jika persediaan tenaga kerja dalam pasar kerja sedikit.
- h. Kondisi kerja Tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi kerja yang berat dan sulit tentu tingkat Upah yang diberikan akan tinggi jika dibandingkan dengan

---

<sup>35</sup> Moekijat. 1993. Sistem Akuntansi, ed.ketiga. Yogyakarta: BPFE, YKPN, hlm. 14

tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi yang nyaman.

- i. Jam Kerja Besar jumlah jam kerja akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah, jika jam kerja lebih lama dari yang ditentukan maka Upah yang diberikan akan lebih tinggi
- j. Perbedaan geografis Perbedaan letak geografis suatu negara akan berpengaruh terhadap tingkat Upah yang diberikan.
- k. Inflasi Pada saat suatu negara mengalami kondisi inflasi maka tingkat Upah akan turun, sehingga perlu kebijaksanaan untuk meningkatkan tingkat upah.
- l. Pendapatan nasional Jika pendapatan nasional suatu negara meningkat maka sebaiknya tingkat Upah harus dinaikkan juga.
- m. Harga pasar Apabila harga pasar mengalami kenaikan tetapi tidak diikuti oleh kenaikan Upah tenaga kerja maka Upah riil akan mengalami penurunan sehingga perlu untuk dinaikkan.
- n. Nilai sosial dan etika Suatu negara diberikan tanggung jawab untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat umum dan memelihara kondisi masyarakat sesuai dengan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Mohammad Agus, faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat Upah adalah:<sup>36</sup>

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, sedangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia langka, cenderung memiliki Upah yang tinggi. Adapun untuk pekerjaan yang memiliki tingkat penawaran yang tinggi serta tidak membutuhkan tingkat keterampilan yang tinggi, pekerjaan seperti ini cenderung memiliki standar Upah yang rendah.

---

<sup>36</sup> Agus, Muhammad, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992, hlm. 142

- b. Organisasi Buruh Keberadaan organisasi serikat pekerja yang saat ini semakin banyak dikalangan pekerja menjadikan kedudukan pekerja semakin kuat, hal ini semakin membuat posisi tawar para pekerja semakin tinggi.
- c. Kemampuan perusahaan untuk membayar Bagi perusahaan gaji merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
- d. Produktivitas karyawan Semakin tinggi prestasi prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam kinerjanya maka akan semakin besar Upah yang diterima.
- e. Biaya hidup Jika hidup dikota besar tentu biaya hidup akan semakin tinggi, biaya hidup merupakan ”batas penerimaan upah” bagi para karyawan.
- f. Pemerintah Pemerintah, melalui peraturan-peraturan serta kebijakan-kebijakannya, mempunyai kewenangan dalam menentukan besar kecilnya gaji, seperti menetapkan Upah minimum yang harus diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja.
- g. Konsistensi internal dan eksternal Struktur gaji atau Upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah sistem pengupahan didasarkan pada prinsip keadilan di lingkungan perusahaan sendiri, sedangkan yang dimaksud dengan konsistensi eksternal adalah sistem pengupahan berdasarkan pada keadilan dibanding dengan keadaan perusahaan lain yang sejenis.

## C. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi baik skala besar, menengah, atau kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungannya yang dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan itu sendiri.<sup>37</sup> Menurut Sedarmayati lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan-bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun berkelompok.<sup>38</sup> Selain itu, menurut Bambang Kussrianto lingkungan kerja merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.<sup>39</sup>

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing mempunyai karakteristik dan atau nilai-nilai tersendiri mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari lingkungan dimana organisasi itu berada, dan orang-orang yang merupakan sentrum segalanya.

---

<sup>37</sup> Geogre R Terry, Prinsip-prinsip manajemen, ( Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), 23.

<sup>38</sup> Geogre R Terry, Prinsip-prinsip manajemen, ( Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), 25.

<sup>39</sup> Bambang Kussrianto, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, (Jakarta : Pustaka Binaman Presindo, 1991), 122

## 2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :<sup>40</sup>

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti kondisi fisik suatu perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna dinding, keamanan, ruang gerak dan lain sebagainya. Lingkungan kerja bisa dikatakan salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu warna, kebersihan sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu :

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

---

<sup>40</sup> Sihombing, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), 175.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang bisa mempengaruhi atau yang dapat menyangkut batin seorang karyawan yang bisa memberikan kenyamanan tersendiri karyawan ditempat kerja, seperti halnya hubungan seorang atasan dengan karyawannya. Selain hubungan dengan atasan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja juga diperlukan.

Dengan demikian hubungan antar atasan dan karyawan atau dengan rekan kerja sangat diperlukan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi yang baik antar karyawan atau atasan agar suasana kerja yang diciptakan akan lebih nyaman, sehingga akan menimbulkan semangat dalam meningkatkan kinerja.

### **3.Indikator lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito Ada beberapa indikator lingkungan kerja antara lain :

- a. Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

- b. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Fasilitas kerja. Tersedianya fasilitas kerjanya dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- d. Keamanan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.<sup>41</sup>

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :<sup>42</sup>

- a. Suara bising  
Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari

---

<sup>41</sup> Nur abib asriyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang”, (Semarang, universitas negeri semarang, 2013), 37-38.

<sup>42</sup> Kasmawati, pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani steel makassar, (Makassar, skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam, 2014), 11-12

kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

b. Suhu udara

Tempetatur udara atau suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan menjadi salah satu penyebab penurunan kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Penerangan

Penerangan yaitu cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan yang dibutuhkan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

d. Ruang gerak

Perlunya manajemen perusahaan untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapatbekerja dengan baik. Karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat

#### **D. Prinsip-prinsip Ekonomi Islam**

Definisi prinsip menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah asas atau kebenaran yang menjadi pokok dasar pemikiran dan bertindak.Sedangkan makna lain dari prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang ataupun kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Dalam ekonomi Islam, prinsip merupakan suatu

mekanisme atau elemen pokok yang menunjukkan struktur atau kelengkapan suatu kegiatan atau keadaan.<sup>43</sup>

Sebagaimana diungkapkan tim pengkajian dan pengembangan ekonomi Islam (P3UI) dalam bukunya berjudul “Ekonomi Islam”, bahwa prinsip dasar dari ekonomi Islam yakni:

a. Berasaskan keadilan.

Keadilan dalam ekonomi akan terwujud apabila setiap orang menjunjung tinggi nilai kebenaran, kejujuran, keberanian untuk mengambil keputusan baik, serta kelurusan, yakni terhindar dari berbuat zalim.

b. Khilafah.

Khilafah secara umum dalam hal ini adalah bertanggungjawab sebagai pemegang amanah dari Allah di muka bumi. Manusia bertanggungjawab dalam menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan di muka bumi. Khilafah dalam kacamata ekonomi yakni mengelola sumberdaya yang dikuasakan Allah untuk mewujudkan masalah yang maksimum dan mencegah kerusakan-kerusakan.

b. Takaful (persaudaraan).

Dalam Islam, iman seseorang belum sempurna jika belum mencintai saudaranya melebihi cintanya pada diri sendiri. Jaminan takaful yang diberikan masyarakat Islam yakni dengan memberikan bantuan kepada orang lain yang terkena musibah, ataupun yang tidak mampu.<sup>44</sup>

Prinsip dan tujuan sistem ekonomi Islam terdapat dalam ajaran syari'at Islam yang di kembangkan dan kemudian di jabarkan oleh para ulama dan para pemikir-pemikir muslim.

---

<sup>43</sup> Dewi Maharani, “*Ekonomi Islam: Solusi Terhadap Masalah Sosial-Ekonomi*” Jurnal agama dan pendidikan islam, Tahun 2018. Hal. 23.

<sup>44</sup> Tim Pusat Kajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) UII, *Ekonomi Islam*, op.cit. hlm. 59-6

Sebagaimana prinsip yang ditanamkan dalam sistem ekonomi islam: Ketauhidan (Tauhid), dan kekhalifahan.

- a. Tauhid, ialah mewujudkan kesadaran tanggung jawab penuh kepada Allah dalam berekonomi, serta memahami ekonomi sebagai sebuah perintah ibadah. Aktivitas ekonomi yang dilakukan tidak hanya mengutamakan nilai ekonomis, namun juga diiringi dengan pengakuan terhadap keesaan Allah sehingga apapun yang dilakukan harus ada tanggung jawab. Umer Chapra menyebutkan bahwa batu fondasi keimanan yaitu Tauhid, dimana konsep ini bermuara semua pandangan dunia dan strategisnya. Tauhid mengandung pengertian bahwa alam semesta di gambarkan dan diciptakan secara sengaja oleh Allah yang maha kuasa, yang bersifat esa dan unik, dan ia tidak terjadi karena suatu kebetulan accident.<sup>45</sup>
- b. Khalifah, ialah sebuah kesadaran sebagai wakil Allah di muka bumi melahirkan sikap : berekonomi yang benar sesuai dengan tuntunan syariat islam, berekonomi semata-mata untuk kemaslahatan umat manusia, dan berupaya mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh manusia dimuka bumi ini.<sup>46</sup>

### **E. Kerangka Berpikir**

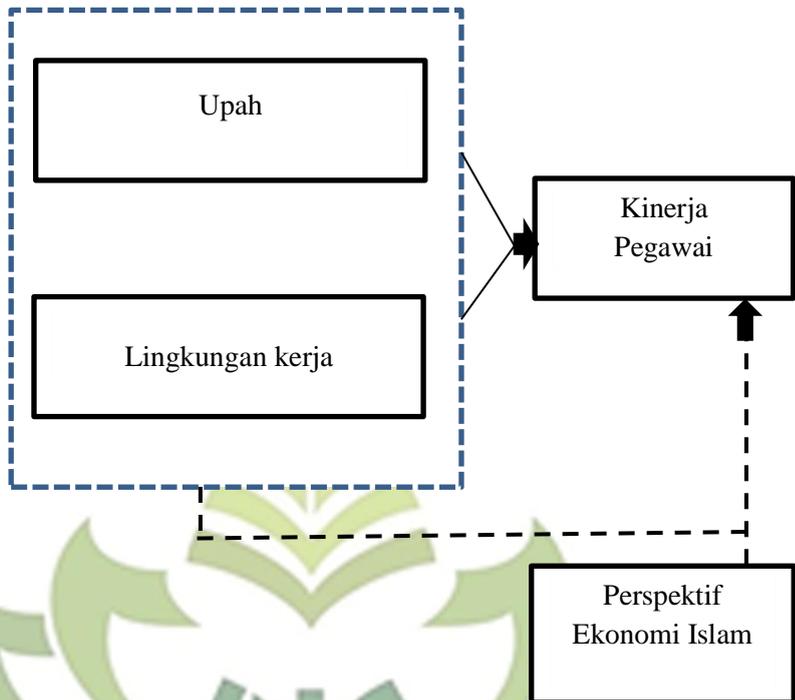
Menurut Uma Sukaran, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Hendrie Anto, Pengantar Ekonomi Mikro Islam, h. 32

<sup>46</sup> Ruslan Abdul Ghofur Nor, *Konsep-Distribusi Dalam Ekonomi Islam Dan Formal Keadilan Ekonomi Indonesia*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013) h. 66

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.93



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir

Dalam kerangka pemikiran ini menggambarkan bahwa upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan seseorang berkerja adalah untuk mendapatkan Upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Pemberian Upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan juga akan memicu motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan, sehingga para keryawan akan menjadi lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam ataupun diluar organisasi tersebut yang akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan eksternal dan internal.

Lingkungan eksternal adalah semua kejadian di luar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perusahaan, sedangkan lingkungan internal adalah lingkungan organisasi yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada perusahaan.

Variabel upah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya apabila memberikan upah yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sedangkan variabel lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, maka dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan. Dengan demikian apabila upah dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **F. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.<sup>48</sup>

Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan hipotesis nol ( $H_0$ ) = tidak terdapat pengaruh signifikan, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) = terdapat pengaruh signifikan. Hipotesis nol merupakan hipotesis yang dimana antara populasi dan sampelnya tidak memiliki perbedaan ukuran. Berdasarkan latar belakang masalah, serta kerangka berfikir tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini :

---

<sup>48</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*”, 2019, p. hlm. 99-100,.

1. pengaruh Upah terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung

Menurut Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra 1, Gede Putu Agus Jana Susila , Upah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Variabel upah diduga dapat mempengaruhi kinerja secara psikologis. Dari penjelasan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.<sup>49</sup>

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung

Menurut Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra 1, Gede Putu Agus Jana Susila, Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel Upah dan lingkungan kerja diduga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam

---

<sup>49</sup> Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra 1 dan Gede Putu Agus Jana Susila 2, "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan", Jurnal Manajemen, Vol. 4 (2016), 8, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/viewFile/6729/4590>.

mendorong karyawan tercapainya tujuan. Dari penjelasan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.<sup>50</sup>

3. Pengaruh Upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung

Menurut Nela Pima Rahmawati, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja diduga dapat mempengaruhi kinerja secara psikologis. Dari penjelasan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra 1 dan Gede Putu Agus Jana Susila 2, "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan", Jurnal Manajemen, Vol. 4 (2016), 8, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/viewFile/6729/4590>.

<sup>51</sup> Nela Pima Rahmawati. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Malang Utara. (Malang, Skripsi FEB-UNIBRAW, 2013), hal. Ix.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik upah, maka semakin meningkat pula Kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung (Y)
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan bagi Kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung, sehingga semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin meningkat pula Kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.
3. Upah dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Upah ( $X_1$ ), variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung.
4. Sistem upah di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung yang sesuai dengan syariat Islam diantaranya karyawan telah mengetahui upahnya sebelum bekerja dan melakukan akad terlebih dahulu dan ketepatan waktu perusahaan dalam membayarkan upah kepada pegawai sudah sesuai. Sehingga, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung juga sudah baik

#### **B. Rekomendasi**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengurangi kinerja pegawai yaitu:

1. Instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala atas Kinerja Pegawai, terutama pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung secara efektif.

2. Diharapkan kepada pihak terkait agar tetap mempertahankan atau lebih meningkatkan Kinerja Pegawai agar lebih baik dan efektif, serta agar lebih meningkatkan Pelayanan pada saat menyelesaikan fungsi dan tugas yang sudah ditetapkan
3. Masyarakat di harapkan memberikan masukan yang membangun guna mendukung kinerja aparat desa di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung agar menjadi lebih baik lagi
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode wawancara serta angket terbuka dalam penelitian, agar data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Disamping itu juga perlu menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Pemerintah didinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda. Responden yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebaiknya lebih luas karena pada penelitian ini sampelnya masih sangat sempit cakupannya.



**DAFTAR RUJUKAN**

- Agus, Muhammad, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Ahmad Syakur, Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam, Jurnal Universum, Vol.9, No.1, 2015, 02
- Amin Budiamin, "Pengendalian kecocokan minat dan hasil kerja", Compaibility Mode.pdf
- Bambang Kussrianto, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, (Jakarta : Pustaka Binaman Presindo, 1991).
- Burhaduddin Yusuf, manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah, (Surabaya : Rajawali, 2015).
- Dessler, Management Sumber Daya Manusi Edisi Bahasa Jilid 2, (Jakarta: PT. Prenhallendon, 1998).
- Dewa Ketut Sukardi, Psikologi Pemilihan Karier, (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2004), 16-50.
- Dewi Maharani, "Ekonomi Islam: Solusi Terhadap Masalah Sosial-Ekonomi" Jurnal agama dan pendidikan islam, Tahun 2018.
- Eko Prasetyo. " Peran Upah, Intensif, Dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan", (Jurnal ilmu manajemen, Vol.7,No.4, 2019).
- Geogre R Terry, Prinsip-prinsip manajemen, ( Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006).
- Jumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian kerja, (Jakarta : Rajawali, 1992), Cet. Ke-1, .32-33.
- Kartasapoetra, G., Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta: Sinar Grafika, 1998.

- Kasmawati, pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani steel Bandar Lampung, (Bandar Lampung, skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam, 2014), 11-12
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Maharani Dewi, “Ekonomi-Islam-Solusi-Terhadap-Masalah”, Vol. 9950 No. June (2018), p. 20–34, (On-line),
- Mila Saraswati dan Ida Widaningsih, Be Smart Ilmu Pengetahuan Sosial (Geografi, Sejarah, Sosiologi, Ekonomi) (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008).
- Moekijat. 1993. Sistem Akuntansi, ed.ketiga. Yogyakarta: BPFE, YKPN.
- Much Nurachmad, cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun untuk pegawai dan perusahaan, (Jakarta, Transmedia pustaka, 2009), 43.rnal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa”, Vol. 3 No. 2 (2021), p. 111–120,.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, et, al, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8, No.2, (Maret 2014).
- Nur abib asriyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang”, (Semarang, universitas negeri semarang, 2013), 37-38.
- Pandji Anoraga, Psikologi Kerja, (Jakarta; Rineka Cipta, 1992).
- Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2011).
- Rif’atul Masfufah, Bimbingan Dan Konseling Islam Dengan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Menumbuhkan Kinerja Pada Remaja: Studi Kasus Seorang Remaja Lulusan

Pondok Pesantren Yang Belum Bekerja Di Desa Sekaran  
(skripsi – UIN Sunan Ampel Surabaya, 2012).

Ruslan Abdul Ghofur Nor, Konsep-Distribusi Dalam Ekonomi Islam  
Dan Formal Keadilan Ekonomi Indonesia, Cetakan  
Pertama, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2013).

Salidi Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: CV  
Puataka Setia 2006).

Sedarmayati, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,  
(Bandung; Mandar Maju,2001),1.

Sihombing, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Balai  
Pustaka, 2004).

Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), (Bandung:  
Alfabeta, 2017).

Sukirno, Sadono, Mikro ekonomi edisi ketiga, (Kuala lumpur, 2000).

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-  
07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan  
Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.

Syaiful Bahri Dzamarah, Psikologi Belajar (Jakarta: PT Rineka Cipta,  
2002).

Tim Visti Yustisia, Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan, (Depok: Huta Media, 2016).

Tulus, Management Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Gramedia  
Pustaka Ulama).

Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,  
2007).