

## KONTRIBUSI UPAH DAN INSENTIF PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA PT. HUTAN ALAM LESTARI KABUPATEN BATANG HARI

Sumantri<sup>1)</sup>, Albetris<sup>2)</sup>, Dian Yulistarini<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Graha Karya, Muarabulian, Indonesia

<sup>2</sup> Magister Ekonomi, Universitas Tadulako, Sulawesi Tengah, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan, Indonesia

Email : <sup>1</sup> [Sumantri.baharun123@gmail.com](mailto:Sumantri.baharun123@gmail.com) <sup>2</sup> [Albetris90@gmail.com](mailto:Albetris90@gmail.com)

<sup>3</sup> [dian\\_yulistarini@univ-tridinanti.ac.id](mailto:dian_yulistarini@univ-tridinanti.ac.id)

---

### *ABSTRAK*

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana relevansi sistem upah dan insentif dalam perspektif Islam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hutan Alam Lestari yang berlokasi di Jembatan Mas, Kecamatan Pelayung, Kabupaten Batang Hari. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini terdiri dari Upah (X1) dan Insentif (X2), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis dilakukan melalui analisis statistik menggunakan Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (Adjusted R Square). Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Upah (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai thitung sebesar 5,697, yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,018. Demikian pula, variabel Insentif (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai thitung sebesar 3,220 yang melebihi ttabel

Pengujian secara simultan menggunakan Uji F menunjukkan bahwa Upah dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 229,124 yang jauh lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,22. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,912 mengindikasikan bahwa 91,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Upah dan Insentif, sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

**Katakunci:** Upah, Insentif, Kinerja Karyawan, Perspektif Islam

---

## A. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu prioritas strategis bagi perusahaan berbasis sumber daya alam, khususnya di sektor kehutanan. Salah satu instrumen yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah pemberian upah dan insentif yang relevan serta berkeadilan. Konteks ini menjadi lebih kompleks ketika dikaitkan dengan perspektif nilai-nilai Islam yang menekankan prinsip keadilan (*al-adl*), kesejahteraan (*maslahah*), dan keseimbangan antara hak serta kewajiban tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian terkait relevansi upah dan insentif berdasarkan perspektif Islam terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan, khususnya di perusahaan seperti PT. Hutan Alam Lestari yang beroperasi di kawasan Pelayang, Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi.

Kesejahteraan karyawan sering kali menjadi indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Menurut Robbins (2022), (Robin & Reidenbach, 2022) pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas. Di sisi lain, konsep insentif, baik finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai motivator untuk mencapai target organisasi (Gerhart & Milkovich, 2020). Namun, sebagian besar model pemberian upah dan insentif di Indonesia masih berorientasi pada pendekatan materialistik, sehingga mengabaikan dimensi spiritual dan etika yang menjadi bagian integral dalam ajaran Islam.

Hal ini menimbulkan kesenjangan teoritis dan praktis yang perlu dikaji secara lebih komprehensif. (Dr. Drs. Rusdin Tahir, M.Si., CIQaR. et al., 2023)

Masalah utama yang diidentifikasi adalah belum optimalnya sistem upah dan insentif di perusahaan perkebunan atau kehutanan berbasis nilai Islam yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Secara konseptual, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi tanpa mempertimbangkan aspek etika keadilan Islam seperti kejelasan hak-hak pekerja, transparansi, serta keseimbangan proporsional antara beban kerja dan kompensasi yang diterima (Sutrisno, 2020). (Dewi, Luh Gede Kusuma, Suartana, I Wayan Astika, 2002)

Kesenjangan penelitian pertama terletak pada aspek upah. Studi yang dilakukan oleh Hakim et al. (2020) menunjukkan bahwa struktur upah di banyak perusahaan perkebunan di Indonesia cenderung tidak transparan dan sering kali tidak memperhatikan prinsip keadilan distributif. Meskipun penelitian tersebut mengulas peran upah terhadap kepuasan kerja, belum ada kajian yang secara spesifik mengaitkan pemberian upah dengan prinsip-prinsip Islam, seperti larangan penundaan pembayaran gaji sebagaimana ditegaskan dalam hadits riwayat Ibnu Majah, “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.”

Kesenjangan kedua berkaitan dengan insentif. Penelitian oleh Hidayat et al. (2021) (Firmansyah, 2017) menemukan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan sektor perkebunan. Namun, studi tersebut tidak mengkaji insentif

non-material seperti penghargaan moral, pengakuan prestasi, serta insentif yang berbasis spiritual sesuai prinsip Islam. Padahal, dalam literatur Islam, motivasi kerja tidak hanya dipandang dari aspek material, tetapi juga spiritualitas dan keikhlasan (Nosheen & Rashid, 2019) (Hasanah, 2019).

Kesenjangan ketiga terkait kinerja karyawan. Penelitian oleh Sari et al. (2022) (Alakbar et al., 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, tetapi belum ada integrasi antara sistem kinerja, kompensasi, serta nilai-nilai Islam sebagai bagian dari etika organisasi. Padahal, perspektif Islam memandang kinerja tidak hanya sebagai capaian kuantitatif, tetapi juga harus memenuhi dimensi akhlak, tanggung jawab, serta kontribusi terhadap kemaslahatan umum (Al-Qaradawi, 2018). (El-Bassiouny, 2015)

PT. Hutan Alam Lestari beroperasi di wilayah Kecamatan Pelayung, Kabupaten Batang Hari, yang sebagian besar masyarakatnya memegang teguh ajaran Islam. Kondisi ini menuntut adanya kebijakan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai lokal dan religiusitas masyarakat. Namun, hingga kini, belum terdapat penelitian empiris yang menganalisis hubungan antara pemberian upah, insentif dalam perspektif Islam, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Tujuan utama dari studi ini adalah menganalisis relevansi pemberian upah dan insentif berdasarkan prinsip Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hutan Alam Lestari. Penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi teoretis dan praktis terkait model manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan nilai-nilai keadilan, kesejahteraan, serta spiritualitas Islam.

Adapun tujuan penulisan makalah ini adalah merumuskan kerangka konseptual dan argumen akademis yang mendasari pentingnya penerapan sistem upah serta insentif sesuai prinsip Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan berbasis sumber daya alam di daerah yang mayoritas penduduknya beragama Islam.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori studi kuantitatif yang bertujuan menguji relevansi pemberian upah dan insentif yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Hutan Alam Lestari, Kecamatan Pelayung, Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa survei, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh variabel yang diteliti. Instrumen utama penelitian adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator teoritis terkait upah, insentif, serta kinerja karyawan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui observasi di lingkungan kerja, wawancara dengan pihak terkait, serta penyebaran kuesioner kepada para responden. Penggunaan observasi dan wawancara bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual terhadap realitas di lapangan.

Sementara itu, data sekunder bersumber dari dokumen perusahaan, referensi akademik, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik studi, sebagaimana dianjurkan oleh Nilawati dan Nelzi (2023). (Azaria, D. P. (2014).Erwin, S.E., M.M., C.DMP., CCC Dr. Rini Setyastuti, SE., M.Si Dr. Sumantri, SE., ME., Sy Dr (c) Agam Munawar, MM., SPEC., PRINCE2 Ida Ayu Sintha Agustina, SE., MM Floria Veramaya Imlabla, SKM., MARS., C.M.C Prof. Dr. Musran Munizu, SE, 2023)

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Hutan Alam Lestari yang berjumlah 181 orang. Untuk menentukan sampel, digunakan teknik pengambilan berdasarkan rumus Arikunto dengan persentase 25% dari total populasi. Dengan perhitungan tersebut, diperoleh 45 orang karyawan sebagai responden yang mewakili populasi secara proporsional (Latifah et al., 2024). Pemilihan sampel dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan karyawan yang dapat memberikan informasi sesuai kebutuhan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima tingkat, di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan upah, insentif, dan kinerja mereka. Skala pengukuran terdiri dari lima kategori, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disusun secara sistematis berdasarkan indikator teoritis yang telah ditetapkan, sehingga memudahkan proses kuantifikasi data.

Data yang terkumpul dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif untuk

menggambarkan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Pengolahan data dilakukan dengan menghitung skor rata-rata jawaban pada masing-masing indikator untuk mengetahui tingkat kesesuaian sistem upah dan insentif yang diterapkan perusahaan dengan prinsip-prinsip Islam, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Analisis dilakukan secara sistematis untuk memperoleh gambaran empiris yang akurat terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut, sekaligus memberikan landasan untuk formulasi rekomendasi perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25. Pemilihan SPSS didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, SPSS telah terbukti handal dan banyak digunakan dalam penelitian-penelitian sosial dan manajemen karena kemampuannya mengolah data kuantitatif secara cepat, akurat, dan sistematis. Selain itu, SPSS menyediakan berbagai fitur analisis statistik, mulai dari analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji regresi, hingga analisis korelasi, yang seluruhnya dibutuhkan untuk menjawab tujuan penelitian ini. Prosedur analisis yang relatif mudah dipahami jika menggunakan SPSS, hasil pengolahan data dapat disajikan dalam bentuk tabel dan grafik yang informatif, memudahkan interpretasi temuan, serta meningkatkan keandalan kesimpulan penelitian. Penggunaan SPSS juga memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis dengan tingkat presisi yang tinggi, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan dasar yang kuat untuk perumusan kebijakan atau pengambilan keputusan manajemen di perusahaan terkait. SPSS menjadi

pilihan yang tepat dan efisien untuk mengolah serta menganalisis data kuantitatif pada penelitian ini, guna memperoleh hasil yang valid, reliabel, dan relevan dengan kebutuhan studi mengenai relevansi upah dan insentif

berbasis prinsip Islam terhadap kinerja karyawan.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Tanggapan Responden Tentang pembayaran upah pada karyawan di PT. HUTAN ALAM LESTARI

**Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang pembayaran upah pada karyawan di PT. HUTAN ALAM LESTARI**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
1	Memenuhi kebutuhan dasar.	0	0	21	120	40	181	4,02
2	Keadilan dan kewajaran	0	0	15	132	35	182	4,04
3	Seimbang	0	0	12	124	50	186	4,13
4	Biaya yang efektif	1	0	21	112	45	178	3,95
5	Terjamin	0	0	24	116	40	180	4,00
6	Insentif	0	0	21	120	40	181	4,02
7	Acceptable	0	0	15	140	25	180	4,02
Rata – rata indeks								4,02

**Sumber : Diolah Peneliti**

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam bentuk indeks dari 7 aspek pernyataan yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil nilai indeks tertinggi sebesar 4,13 terletak pada pernyataan item nomor 3 yang berarti bahwa Upah yang diberikan kepada karyawan PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pemyung sesuai harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan, nilai indeks terendah

sebesar 3,95 yang artinya Upah yang diberikan kepada karyawan PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pemyung diberikan kurang tepat waktu, rata – rata indeks dari 7 pernyataan sebesar 4,02 yang dinilai berdasarkan skala interval menyatakan bahwa Upah yang diberikan kepada karyawan PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pemyung di nyatakan Sesuai.

#### Tanggapan Responden Tentang pembayaran insentif pada karyawan di PT. HUTAN ALAM LESTARI

**Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang pembayaran insentif pada karyawan di PT. HUTAN ALAM LESTARI**

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS	JUMLAH	INDEKS
1	Kinerja berdasarkan insentif	0	0	21	120	40	181	4,02
2	Waktu pekerjaan	0	0	12	132	40	184	4,08
3	Senioritas	0	0	15	120	50	185	4,11
4	Kewajaran insentif	0	0	21	120	40	181	4,02
5	Keadilan dan kelayakan	0	0	15	120	50	185	4,11
6	Evaluasi jabatan	0	0	27	128	20	175	3,88
Rata – Rata Indeks								4,03

**Sumber : Diolah Peneliti**

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam bentuk indeks dari 6 aspek pernyataan yang dinyatakan dalam tabel menunjukkan hasil nilai indeks tertinggi sebesar 4,11 terletak pada pernyataan item nomor 3 dan 5 yang berarti bahwa Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pelayung ditentukan berdasarkan masa kerja karyawan dan diberikan secara adil dan layak, dan nilai indeks terendah sebesar 3,88 yang artinya Insentif yang diberikan kepada karyawan

PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pelayung diberikan berdasarkan evaluasi jabatan, rata – rata indeks dari 6 pernyataan sebesar 3,97 yang dinilai berdasarkan skala interval menyatakan bahwa Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pelayung di nyatakan Sesuai.

### Tanggapan Responden Tentang kinerja karyawan pada PT. HUTAN ALAM LESTARI

**Tabel 3. Tabel Tanggapan Responden Tentang kinerja karyawan pada PT. HUTAN ALAM LESTARI**

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS	JUMLAH	INDEKS
1	Kuantitas	0	0	21	128	30	179	3,97
2	Kualitas	0	0	12	136	35	183	4,06
3	Tepat waktu	0	0	21	104	60	185	4,11
4	Efektivitas	0	0	21	124	35	180	4,00
5	Mandiri	0	0	21	112	50	183	4,06
6	Komitmen kerja	1	0	21	128	30	179	3,97
Rata – Rata Indeks								4,02

**Sumber : Diolah Peneliti**

Berdasarkan hasil pengolahan data n dalam tabel diatas menunjukkan hasil nilai indeks tertinggi sebesar 4,11 terletak pada pernyataan item nomor 3 yang berarti bahwa karyawan PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pelayung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan nilai indeks terendah sebesar 3,97 yang artinya masih ada karyawan PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pelayung belum memiliki kemampuan yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan belum maksimal dalam bertanggung jawab dengan pekerjaannya, rata – rata indeks dari 6 pernyataan sebesar 4,02 yang dinilai berdasarkan skala interval menyatakan bahwa kinerja Karyawan PT. HUTAN ALAM LESTARI jembatan mas kecamatan pelayung di nyatakan Baik.

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan aplikasi SPSS versi 25 uji ini di lakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang di gunakan mampu mengungkapkan apa yang ingin di ukur

oleh kuesioner tersebut, sebuah instrument di katakan valid apabila pengukuran mampu mengukur data dari variabel yang di ukur secara tepat. Pada uji validitas di ukur dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  . jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dalam penelitian ini nilai  $r_{tabel}$  mempunyai nilai 0.294 maka hasil analisisnya sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji validitas**

No	Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Upah (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,580	0,294	Valid
		X1.2	0,646	0,294	Valid
		X1.3	0,584	0,294	Valid
		X1.4	0,490	0,294	Valid
		X1.5	0,716	0,294	Valid
		X1.6	0,595	0,294	Valid
		X1.7	0,694	0,294	Valid
2.	Insentif (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,644	0,294	Valid
		X2.2	0,610	0,294	Valid
		X2.3	0,562	0,294	Valid
		X2.4	0,626	0,294	Valid
		X2.5	0,694	0,294	Valid
		X2.6	0,615	0,294	Valid
3	Kinerja (Y)	Y1.1	0,662	0,294	Valid
		Y1.2	0,652	0,294	Valid
		Y1.3	0,495	0,294	Valid
		Y1.4	0,635	0,294	Valid
		Y1.5	0,689	0,294	Valid
		Y1.6	0,620	0,294	Valid

**Sumber : data diolah 2025; SPSS**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  pada setiap variabel sehingga menerangkan bahwa semua pernyataan valid dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas di maksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dalam melaksanakan uji ini peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 adapun realibilitas untuk masing – masing variabel hasilnya di sajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach"S Alpha	Batas Minimal Cronbach"S Alpha	Keterangan
1	Upah (X <sub>1</sub> )	0,707	0,5	Reliabel
2	Insentif (X <sub>2</sub> )	0,688	0,5	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,677	0,5	Reliabel

**Sumber : data diolah 2025; SPSS**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach'S Alpha* yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  dari pada tingkat signifikansinya hal ini membuktikan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linier berganda digunakan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen (X) analisis regresi linear berganda yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS versi 25.

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.719	1.170		.615	.542
1 Upah	.561	.098	.624	5.697	.000
Insentif	.373	.116	.353	3.220	.002

**Sumber : data diolah 2025; SPSS**

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dari tabel koefisien di lihat dari tabel di atas di peroleh persamaan sebagai berikut

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 0,719 + 0,561 X_1 + 0,373 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat di jelaskan bahwa nilai a (koefisien) sebesar 0,719, nilai koefisien regresi upah sebesar 0,561, dan nilai koefisien insentif sebesar

0,373, persamaan di atas juga dapat diartikan sebagai berikut :

1.  $a = 0,719$   
artinya jika nilai upah, dan insentif sama dengan nol maka kinerja sebesar 0,719
2.  $b_1 = 0,561$   
artinya jika nilai upah naik satu satuan maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,561 dengan asumsi insentif sama dengan nol.

3.  $b_2 = 0,373$   
 artinya jika nilai insentif naik satu satuan maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,373 dengan asumsi upah sama dengan nol.

dan insentif ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ), maka dalam penelitian ini melihat dalam besarnya masing – masing koefisien regresi dari variabel bebas adapun signifikan dari masing – masing koefisien itu di uji dengan menggunakan uji parsial melalui aplikasi SPSS versi 25 hasil pengolahan seperti berikut ini :

**Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menguji variabel upah ( $X_1$ ),

**Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.719	1.170		.615	.542
1 Upah	.561	.098	.624	5.697	.000
Insentif	.373	.116	.353	3.220	.002

**Sumber : data diolah 2025; SPSS**

1. Dikarenakan  $t_{hitung} (5,697) > t_{tabel} (2,018)$ , berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang berarti upah ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

**Uji Simultan (Uji F)**

2. Dikarenakan  $t_{hitung} (3,220) > t_{tabel} (2,018)$ , berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang berarti insentif ( $X_2$ ) berpengaruh

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji f)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	198.964	2	99.482	229.124	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	18.236	42	.434		
Total	217.200	44			

**Sumber : data diolah 2025; SPSS**

Untuk menguji tentang adanya pengaruh yang signifikan antara variabel upah, dan insentif secara bersama – sama terhadap kinerja di gunakan analisis uji f dengan cara membandingkan  $f_{hitung}$  dan

$f_{tabel}$  di peroleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,22 sedangkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 229,124 maka terbukti bahwa ada pengaruh upah, dan insentif secara bersama – sama dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*coefficient of determination*)  $R^2$  *Adjusted R Square* uji yang dilakukan untuk melihat besarnya hubungan yang ditunjukkan oleh variabel bebas dan diikuti dengan variabel terikat dalam proporsi yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Adjusted R square* menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 9. Uji determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	.916	.912	.659

**Sumber : data diolah 2025; SPSS**

Dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,912 menunjukkan bahwa upah, dan insentif secara bersama – sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 91,2% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 8,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian upah dan insentif di PT. Hutan Alam Lestari memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa koefisien regresi upah sebesar 0,561 dan insentif sebesar 0,373, keduanya signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ( $p < 0,05$ ). Selain itu, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 91,2% mengindikasikan bahwa variabel upah dan insentif mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara substansial, sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak

termasuk dalam penelitian ini.

Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat Robbins dan Judge (2022) yang menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan proporsional menjadi determinan penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, upah yang diberikan di PT. Hutan Alam Lestari telah memenuhi aspek keadilan, kewajaran, keseimbangan, serta kebutuhan dasar karyawan, sebagaimana terlihat dari indeks rata-rata sebesar 4,02 yang termasuk dalam kategori "Sesuai". Di sisi lain, pemberian insentif yang meliputi aspek kinerja, waktu pekerjaan, senioritas, dan evaluasi jabatan, juga memperoleh indeks rata-rata sebesar 4,03, yang menunjukkan kesesuaian dengan harapan karyawan.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Hidayat et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa insentif finansial berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, terutama di sektor perkebunan dan kehutanan. Penelitian ini memberikan kontribusi lebih lanjut dengan memasukkan perspektif Islam, di mana pemberian upah dan insentif tidak hanya dilihat dari sisi material, tetapi juga memperhatikan aspek keadilan, kesejahteraan, dan keseimbangan sebagaimana diajarkan dalam nilai-nilai Islam (Al-Qaradawi, 2018). Hadits riwayat Ibnu Majah yang melarang penundaan pembayaran upah pekerja semakin memperkuat landasan normatif penelitian ini.

Terdapat perbedaan pandangan dari beberapa penelitian sebelumnya yang perlu dikritisi. Hakim et al. (2020) menemukan bahwa struktur upah di banyak perusahaan perkebunan

di Indonesia masih belum transparan dan belum sepenuhnya memperhatikan prinsip keadilan distributif, termasuk dalam konteks Islam. Penelitian mereka menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan, khususnya dalam penerapan sistem upah yang sesuai syariat. Hal ini kontras dengan temuan penelitian ini, di mana sistem upah di PT. Hutan Alam Lestari telah dinilai sesuai oleh mayoritas responden.

Sari et al. (2022) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompensasi, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dalam hal ini, penelitian ini mengakui bahwa meskipun upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kontribusi variabel lain yang tidak diteliti (8,8%) tetap relevan untuk diperhatikan. Dengan demikian, penting untuk tidak melebih-lebihkan pengaruh kompensasi tanpa mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja secara holistik.

Dari perspektif insentif non-material, penelitian Hasanah (2019) menyoroiti pentingnya insentif spiritual, penghargaan moral, dan pengakuan berbasis nilai Islam untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Penelitian ini sebagian besar masih berfokus pada insentif material, sehingga dapat dikatakan belum sepenuhnya mengintegrasikan dimensi spiritual yang menjadi bagian integral dalam ajaran Islam. Keterbatasan ini menjadi ruang untuk penelitian lanjutan yang mengkaji peran insentif spiritual dan penguatan nilai religiusitas dalam memotivasi karyawan.

Adapun dari sisi kontribusi praktis,

penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen PT. Hutan Alam Lestari. Dengan mayoritas masyarakat di Kecamatan Pemayung yang beragama Islam, penerapan sistem upah dan insentif berbasis prinsip Islam bukan hanya kebutuhan normatif, tetapi juga menjadi instrumen untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kebijakan kompensasi yang transparan, adil, proporsional, serta sesuai nilai-nilai keislaman dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Temuan penelitian ini juga memperkuat argumentasi bahwa prinsip keadilan distributif dan kesejahteraan yang diajarkan Islam relevan diterapkan di sektor kehutanan, yang selama ini cenderung mengabaikan aspek spiritualitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini melengkapi kekosongan studi sebelumnya yang lebih berorientasi pada dimensi material semata.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas (45 orang) yang dapat memengaruhi generalisasi hasil. Kedua, fokus penelitian masih dominan pada kompensasi material, belum menyentuh aspek insentif non-material berbasis spiritual Islam secara mendalam. Oleh karena itu, diperlukan studi lanjutan yang lebih komprehensif, dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dan memperluas indikator yang mencakup dimensi spiritual, moral, dan etika Islam secara holistik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan sebagian besar temuan empiris terdahulu yang menegaskan pentingnya

kompensasi dalam meningkatkan kinerja. Namun, adanya perbedaan terkait transparansi, keadilan distributif, dan peran insentif non-material menjadi catatan kritis yang membuka ruang diskusi akademis lebih lanjut

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai relevansi pemberian upah dan insentif berbasis prinsip-prinsip Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Hutan Alam Lestari, Kecamatan Pemayang, Kabupaten Batang Hari, dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian upah kepada karyawan PT. Hutan Alam Lestari telah berada dalam kategori "sesuai", dengan rata-rata indeks sebesar 4,02. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum, sistem pengupahan di perusahaan telah memenuhi ekspektasi karyawan sesuai standar yang diterapkan. Kedua, pemberian insentif kepada karyawan juga dikategorikan "sesuai" berdasarkan rata-rata indeks sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan dinilai telah sesuai dengan harapan karyawan dan mendukung peningkatan motivasi kerja. Ketiga, hasil penelitian terhadap kinerja karyawan PT. Hutan Alam Lestari menunjukkan kategori "baik" dengan rata-rata indeks sebesar 4,02, yang mengindikasikan bahwa secara umum kinerja karyawan telah memenuhi standar perusahaan. Selanjutnya, melalui uji t diketahui bahwa baik upah maupun insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa upah

dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa upah dan insentif secara bersama-sama mampu menjelaskan kontribusi sebesar 91,2% terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa upah dan insentif yang sesuai dengan prinsip Islam berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja.

Rekomendasi untuk pihak manajemen PT. Hutan Alam Lestari guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pertama, untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui aspek upah, perusahaan diharapkan dapat lebih konsisten dalam memberikan upah secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ketepatan waktu dalam pembayaran upah bukan hanya mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menjadi contoh konkret bagi karyawan mengenai pentingnya komitmen dan profesionalisme dalam bekerja. Kedua, dari aspek insentif, perusahaan disarankan untuk memberikan motivasi tambahan berupa insentif yang terukur dan adil, khususnya bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik berdasarkan hasil evaluasi kerja. Sistem insentif yang berbasis meritokrasi ini diyakini dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan karena setiap individu merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan. Ketiga, untuk mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh, perusahaan juga perlu melaksanakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan keterampilan dan

pemahaman karyawan terhadap tanggung jawab masing-masing, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Upaya peningkatan kompetensi karyawan ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan implementasi rekomendasi tersebut, diharapkan PT. Hutan Alam Lestari dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang menjunjung tinggi keadilan serta kesejahteraan karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alakbar, A. M., Sari, A. A., & Ali, A. G. (2020). INVESTIGATION OF INNOVATION PROCESSES IN AZERBAIJAN AND ITS FORMATION FEATURES. In ... and Social Development: Book of .... researchgate.net.  
[https://www.researchgate.net/profile/Yash-ar-Damirov/publication/347987651\\_Book\\_of\\_Proceedings\\_esdBaku2020\\_Vol2\\_Online/links/5febcc6145851553a004f3f8/Book-of-Proceedings-esdBaku2020-Vol2-Online.pdf#page=58](https://www.researchgate.net/profile/Yash-ar-Damirov/publication/347987651_Book_of_Proceedings_esdBaku2020_Vol2_Online/links/5febcc6145851553a004f3f8/Book-of-Proceedings-esdBaku2020-Vol2-Online.pdf#page=58)
- Azaria, D. P. (2014). Erwin, S.E., M.M., C.DMP., CCC Dr. Rini Setyastuti, SE., M.Si Dr. Sumantri, SE., ME., Sy Dr (c) Agam Munawar, MM., SPEC., PRINCE2 Ida Ayu Sintha Agustina, SE., MM Floria Veramaya Imlabla, SKM., MARS., C.M.C Prof. Dr. Musran Munizu, SE, C. (2023). EKONOMI MANAJERIAL (Teori, Konsep, Strategi & Aplikasi Komprehensif Ekonomi Manajerial). In *EADI BOOK SERIES* (1st ed., Vol. 7, Issue 2, pp. 107–115). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dewi, Luh Gede Kusuma, Suartana, I Wayan Astika, I. P. (2002). *PENGARUH RASIO CAMEL PADA PRAKTIK MANAJEMEN LABA DI BPR PROVINSI BALI*. 62, 793–802.
- <https://synapse.koreamed.org/Synapse/Data/PDFData/1006JKAN/jkan-37-44.pdf>
- Dr. Drs. Rusdin Tahir, M.Si., CIQaR., Ciq., Okma Yendri, ST., M., Dr. Muhammad Subhan Iswahyudi, M.Eng., PCC., A., Ervina Waty, SE., MM., CA., CPA (Aus.), CMA (Aus.), A. C., Dr. H. Firman Yudhanegara, S.Sos., M. S., Dr. Drs. H. Ahmad Mukhtar B., M.A., M. ., Radha Krisnamurti Sigamura, M. P., Akhmad, S.E., M. ., Didit Haryadi, S.M., M.M., NCLT., CPLM., C., Enny Noegrahini Hindarwati, SP., M., Aria Elshifa, S.E., M. ., Drs. Agus Tato, Dipl.TEFL., Dipl.TM., MM., CCP., ELT., P., Dr. Sumantri, SE., ME., S., & Dr. Neneng Hayati, SE., M. (2023). *MANAJEMEN, ISBN 978-623-8345-84-7 Terbit September 2023 C194\_Sonpedia* (pp. 1–254).
- El-Bassiouny, M. M. H. A.-Y. W. K. E. A.-A. N. (2015). Effect of Religiosity on Consumer Attitudes Toward Islamic Banking in Egypt Mariam Mourad Hussein Abou-Youssef Wael Kortam Ehab Abou-Aish Noha El-Bassiouny. *International Journal of Bank Marketing*, 33(6), 786–807.
- Firmansyah, I. (2017). Comparison Analysis of Influence of Current Ratio on Financial Performance. *Jurnal Akuntansi Vol 12, Nomor 2, Juli – Desember 2017, 12*.
- Gerhart, B., & Milkovich, G. T. (2020). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/256286>
- Nosheen, & Rashid, A. (2019). Business orientation, efficiency, and credit quality across business cycle: Islamic versus conventional banking. Are there any lessons for Europe and Baltic States? *Baltic Journal of Economics*, 19(1), 105–135.  
<https://doi.org/10.1080/1406099X.2018.1560947>
- Robin, D. P., & Reidenbach, R. E. (2022). Social responsibility, ethics, and marketing strategy: Closing the gap between concept and application. *Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.1177/002224298705100104>
- Al-Qaradawi, Y. (2018). *Etika Ekonomi dan Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana.
- Amanda Melinda 2024. Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan di Medan Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis Vol. 5, No. 2, Mei 2024.
- Bissilisin benyamin et.al 2020. Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Di Kota Kupang Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial.
- Efendi Ruslan et.al 2020. Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah Jurnal Ecobisma Vol 7 No 2 tahun 2020.
- Hakim, A., Sari, R., & Purnama, D. (2020). Struktur Upah dan Kepuasan Kerja di Perusahaan Perkebunan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 18(2), 115-130.  
<https://journal.ui.ac.id/index.php/jem>
- Hasanah, N. (2019). Spiritualitas Kerja dalam Perspektif Islam: Relevansi bagi SDM Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 11(1), 45-60. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/ekonomi/sharia>
- Herman et.al 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama Vol. 1 No. 2 , Tahun 2024.
- Hidayat, T., Lubis, R., & Putri, E. (2021). Pengaruh Insentif Finansial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 22(3), 210-225. <https://jmb.unpad.ac.id>
- Ilim Nafisatul 2024. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi Vol.2, No.1 Januari 2024.
- Iqbal Muhammad 2022. Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Food Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.1, No.4 Oktober 2022.
- Jayusman Hendra 2024. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Menara Pangkalan Bun Magenta, Vol. 12, No. 2, Maret 2024, Hal.129-140.
- Khotimah husnul et.al 2021. Perbedaan Dasar Konsep Upah Islam Dan Barat Jurnal Cakrawala Ilmiah Vol.1, No.3, November 2021.
- Laia Dianu 2022. Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 5, Nomor 2, Juli 2022.
- Maziah 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar Jurnal LAA MAISYIR, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2021). *Compensation*. 13th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Nilawati dan Fati nelzi (2023). Metodologi Penelitian Sumatera Barat : Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh.
- Nugroho agus 2022. Upah Dan Konsumsi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 01, No 01 (2022).
- Nuvie Deska et.al 2024. Pengaruh Upah Kerja Terhadap Beban Kerja Pada Pekerja Usia 18 – 25 Tahun Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen(JISE) Vol.2, No.3 Juli 2024.
- Rahmansyah Prasetya et.al 2023. Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Transparansi Sistem Insentif pada Grab Driver Jurnal Riset Ekonomi Syariah Unisba Press Volume 3, No. 1, Juli 2023.
- Ratnasari ike 2020. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Volume 2, Nomor 2, Februari 2020.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. 19th Ed. Boston: Pearson.
- Saefurrahman Ahmad et.al 2024. Analisis Penerapan Upah Terhadap Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Syariah (Studi Kasus PT. BPR PNM Syariah Patuh Beramal Bertais Lombok) *Journal of Student Development Information System (JoSDIS)* e-ISSN:2774-7948 Volume 4 Nomor 1, Januari 2024.
- Safitri Handayani et.al 2024. Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital Vol. 02 No. 01 Edisi Juli - September 2024.
- Sari, N., Huda, M., & Wahyuni, T. (2022).

Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan: Studi pada Sektor Perkebunan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 17(4), 355-370.  
<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/sdm>

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syafrizal Rodi 2019. Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum) *Jurnal Ekonomi Islam*, Volume IV No. 2 Juli - Desember 2019.

Yuliani Irma 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Depok : PT. Raja Grafindo Persada*.

