

Distribusi Upah Terhadap Produktivitas Kerja dan Kerja Sama dalam Ekonomi Islam

(Wage Dispersion on Work Experience Productivity and Working Collaboratively in Islamic Economics)

Rivan Maulana^{1*}, Heni Verawati², Ersi Sisdianto³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia^{1,2,3}

maulanarivan560@gmail.com¹, heniverawati@radenintan.ac.id², ersisisdianto@radenintan.ac.id³



Article History:

Diterima pada 19 Desember 2024

Revisi 1 pada 23 Desember 2025

Revisi 2 pada 31 Januari 2025

Disetujui pada 3 Februari 2025

Abstract

Purpose: This study examines the influence of work experience, productivity, and collaborative work on wage dispersion from an Islamic economic perspective, with a focus on Andalas Surya Gemilang Mini Plant workers. This study evaluates how these factors affect wage dispersion and provides insights into the principles of Islamic economics.

Methodology: A descriptive quantitative approach was used, involving 109 workers from the Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 3 for structural equation modelling. The hypotheses were tested using regression analysis to evaluate the influence of work experience, productivity, and collaborative work on wage dispersion.

Results: This study found that Work experience and collaborative work had no significant effect on wage dispersion, while productivity had a significant effect. The combination of these three factors significantly contributes to wage dispersion.

Conclusions: This study found that productivity significantly affects wage dispersion at Mini Plant Andalas Surya Gemilang, whereas work experience and collaboration have fewer direct effects. Combining these factors contributes to the wage gap.

Limitations: This research is limited to one organization, the Andalas Surya Gemilang Mini Plant, which may limit the generalization of the results to other industries. Future research could expand this scope to other sectors for greater insight.

Contributions: This study provides practical recommendations for companies to consider work experience and productivity in designing compensation systems that motivate employees and encourage collaboration, in line with Islamic values that emphasize justice and welfare.

Keywords: *Productivity, Working Collaboratively, Work Experience,*

How to Cite: Maulana. R., Verawati, H., Sisdianto, E. (2025). Distribusi Upah Terhadap Produktivitas Kerja dan Kerja Sama dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 6(3), 585-601

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, dinamika pasar mengalami perubahan yang signifikan termasuk dalam ekonomi islam. Salah satu isu utama yang menjadi perhatian ialah *wage dispersion*, yang merujuk pada variasi upah yang diterima oleh individu dalam suatu organisasi atau sektor industri. (Bormans Dkk., 2023) *Wage dispersion*, didefinisikan sebagai kesenjangan upah yang terjadi akibat ketimpangan pembagian upah minimum antar daerah. (Vejlin & Veramendi, 2023)

Kesenjangan upah menyebabkan timbulnya perbedaan pendapatan pekerja di tiap daerah, sehingga penting bagi organisasi untuk mengerti dan mengelola faktor-faktor yang berkontribusi terhadap fenomena ini (Pfeffer & Langton, 2022).

Berdasarkan data Laporan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung, dijabarkan tentang kenaikan UMP Lampung dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yaitu 2022-2024 UMP mengalami peningkatan sebagai berikut :

Tabel 1. Upah Minimum Provinsi (UMP)Lampung

Periode	UMP (Rp)	Kenaikan (%)
Tahun 2022	2.500.000	-
Tahun 2023	2.633.284	5,33
Tahun 2024	2.716.497	3,16

Sumber : Data Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung

Kenaikan UMP Lampung tiap tahunnya mengalami kemajuan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022 UMP lampung berada di angka Rp. 2.500.000 dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan senilai 5,33% menjadi kisaran Rp.2.633.284, dan selanjutnya tahun 2024 kembali mengalami kenaikan senilai 3,16 % yaitu menjadi kisaran Rp. 2.716.497. Namun menurut serikat buruh yang ada di lampung menilai jika kenaikan UMP lebih rendah dari tahun sebelumnya ialah suatu kemunduran.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Tingkat *wage dispersion* ialah faktor *work experience*, faktor tingkat *productivity*, dan faktor *working collaboratively* dalam suatu organisasi.(Pfeffer & Langton, 2022). Dalam penelitian (Medase & Savin, 2024) mendefinisikan *work experience* sebagai suatu tingkat penguasaan seseorang terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dipunyainya dalam bekerja. Makin banyak pengalaman yang dipunyai maka akan makin efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.(Cahyaningsih, 2023). Dalam penelitian (Sisdianto et al., 2021), produktivitas ialah istilah yang dipakai dalam aktivitas produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dan masukan (*input*). Ketika *productivity* baik antara output dan input maka upah yang diterima akan meningkat (Rahmi & Riyanto, 2022) Menurut (Asiva Noor Rachmayani, 2015) mengungkapkan *working collaboratively* ialah sistem kepercayaan Bersama yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan inovasi. *Working collaboratively* yang sukses memerlukan keterlibatan aktif dengan semua anggota tim serta adanya tujuan yang jelas dan tugas tiap-tiap individu.

Fenomena yang muncul di Mini plant Andalas Surya Gemilang ialah adanya *wage dispersion* yang signifikan di antara karyawan dengan *work experience* yang berbeda, yang berpotensi mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka. Karyawan dengan pengalaman lebih lama merasa kurang dihargai jika upah yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang diberi, sementara karyawan baru merasa tertekan untuk sampai standar yang lebih tinggi tanpa dukungan yang memadai (Kurniawan et al., 2022). Selain itu, kerja kolaboratif di lingkungan ini dapat terhambat oleh kesadaran akan perbedaan upah, yang menciptakan ketidakpuasan dan konflik di antara anggota tim. Oleh sebab itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan yang adil dan transparan dalam penetapan upah khususnya dengan menerapkan prinsip ekonomi islam agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, mendorong kolaborasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas di tempat kerja dan sesuai dengan nilai-nilai islam. (Wildan, 2022).

Penelitian ini diawali dengan menguraikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk mendukung konteks penelitian. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Rikaltra & Soesilowati, 2023) meneliti tentang *wage dispersion* dalam suatu organisasi atau sektor industri. Mereka menemukan jika distribusi menjadi lebih tersebar dalam hal *productivity* dan upah dan kesenjangan antara keduanya makin melebar seiring berjalannya waktu (Bormans Dkk., 2023) Selanjutnya, penelitian yang dilaksanakan oleh (Pajrin et al., 2022), yang menyimpulkan jika makin besar tingkat *wage dispersion* maka akan makin rendah kepuasan dan *productivity*. Kemudian, penelitian yang dilaksanakan oleh (Nyoman et al., 2023) yang meneliti hubungan antara *work experience* dengan efektivitas sistem. Hasil penelitian ini memberitahukan jika *work experience* punya pengaruh positif terhadap efektivitas sistem.

Selanjutnya, penelitian keempat oleh (de Oliveira et al., 2023). Menemukan jika *productivity* berasosiasi positif signifikan dengan adanya *spillover effect* upah minimum. Penelitian terakhir oleh (Roeser et al., 2024) menjabarkan *working collaboratively* antara pemangku kepentingan, seperti pemerintah, pengusaha, dan pekerja, dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya upah yang adil. *Wage efficiency theory* (Katz, 2013) berfokus pada upah yang tinggi sehingga dapat membuat pekerja lebih produktif. Sehingga, upah dapat dipakai sebagai pendorong *productivity* serta motivasi dan memperkuat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Studi ini, memberi penjelasan tentang landasan mikro yang kuat dan juga memberi penjelasan potensial tentang perbedaan upah. Dalam konteks ekonomi islam, penting untuk memperhatikan bagaimana pembagian upah dengan adil sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga menciptakan keadilan bagi para pekerja (Kunarti et al., 2024).

Dengan menerapkan *wage efficiency theory*, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pekerja yang layak diberi upah yang tinggi sesuai dengan *work experience* yang dipunyai, seberapa banyak *productivity* yang dihasilkan, dan seberapa baik dalam *working collaboratively* sehingga layak diberi upah yang tinggi dan sesuai dengan prinsip ekonomi islam (Katz, 2013) Meskipun banyak penelitian sebelumnya mengenai *wage dispersion* pada *work experience*, *productivity*, dan *working collaboratively* dalam konteks Perusahaan atau industri masih dapat kesenjangan yang signifikan terlihat terutama pada *wage dispersion* (Cortes & Tschopp, 2024) Penelitian sebelumnya lebih berfokus pada variabel-variabel yang dipakai dan kurang membahas secara lengkap tentang bahasan utama yaitu *wage dispersion* dan hanya meneliti pada sisi konvensional ada beberapa kesenjangan yang terlihat seperti kesenjangan teoritis dan kesenjangan metodologi. *Wage dispersion* sangat penting sebab akan menunjang beberapa pilar utama dalam perusahaan atau industri diantaranya yang paling utama yaitu sumber daya manusia (Vejlin & Veramendi, 2023) Namun, belum diteliti secara mendalam terkait dengan dispersi upah terutama dari segi sumber daya manusia dan dalam ekonomi islam.

Kesenjangan penting lainnya dalam literatur yang ada ialah eksplorasi terbatas tentang dampak *wage dispersion* pada *work experience*, *productivity*, dan *working collaboratively* dalam ekonomi islam. Sebagian besar dari penelitian di bidang ini lebih cenderung berfokus pada faktor upah atau organisasi tanpa menyelidiki faktor pendukung lainnya yang mendorong terjadinya *wage dispersion*. *Wage efficiency theory* menawarkan sudut pandang yang lebih luas untuk mengerti pekerja yang layak diberi upah yang tinggi sesuai dengan *work experience* yang dipunyai, seberapa banyak *productivity* yang dihasilkan, dan seberapa baik dalam *working collaboratively*. Penelitian ini mengatasi kekosongan dengan memadukan *wage efficiency theory* dengan prinsip-prinsip ekonomi islam untuk memberi pemahaman religious (Katz, 2013).

Selain itu, meskipun *work experience*, *productivity*, dan *working collaboratively* telah banyak dipelajari sebagai *predictor wage dispersion* interaksi antara faktor-faktor ini dan dimensi etika dan agama dalam ekonomi Islam masih belum banyak dieksplorasi. *Wage dispersion* diharapkan dapat menciptakan keadilan dalam pembagian upah dan sejalan dengan etika ekonomi islam (Yasmeen, 2023) Kegagalan dalam mencukupi harapan ini dapat menyebabkan kezaliman dan perpecahan dalam suatu Perusahaan atau organisasi (Sarhan & Rosman, 2022) Namun, penelitian empiris yang menyelidiki bagaimana dalam ekonomi islam berinteraksi dengan pekerjaan untuk mempengaruhi dispersi upah masih terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada teori yang dipakai yaitu *wage efficiency theory* untuk membantu peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana *wage dispersion* di antara para pekerja dan bagaimana sistem pembagiannya. Penelitian sebelumnya telah meneliti *wage dispersion* pada *work experience*, *productivity*, dan *working collaboratively* memakai teori yang berbeda dan dalam konteks konvensional, penelitian ini memperkenalkan teori yang lebih cocok dan perspektif baru dalam ekonomi islam untuk membahas tentang *wage dispersion* yang didalamnya meneliti tentang *work experience*, *productivity*, dan *working collaboratively*. Selain itu, penelitian ini menawarkan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana *wage dispersion* dipengaruhi oleh tiga variabel lainnya yaitu *work experience*, *productivity*, dan *working collaboratively*. Penelitian ini menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana dapat mengelola retensi karyawan dengan menyelaraskan praktik sumber daya manusia dengan prinsip-prinsip agama yaitu dalam ekonomi islam

(Widiastuti et al., 2022) Fokus pada dispersi upah, dikombinasikan dengan eksplorasi *work experience*, *productivity*, dan *working collaboratively* dalam konteks islam, memberi wawasan berharga dan Solusi praktis untuk menyelaraskan wage dispersion dengan nilai-nilai islam, mengisi kesenjangan kritis dengan literatur yang ada (Sarhan & Rosman, 2022).

Latar belakang penelitian ini diawali dengan menguraikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk mendukung konteks penelitian. Penelitian oleh (Pajrin et al., 2022) memberitahukan jika pekerja dengan *work experience* lebih banyak punya keterampilan yang lebih baik dan lebih produktif, sehingga layak mendapatkan upah yang lebih tinggi. Penelitian ini menekankan pentingnya *work experience* dalam menentukan remunerasi dan bagaimana hal tersebut dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas pekerja. Sementara itu, penelitian oleh (Andresen et al., 2022) mengungkapkan jika upah minimum yang tinggi sehingga mengurangi permintaan tenaga kerja, terutama di kalangan pekerja berketerampilan rendah, yang berpotensi menyebabkan pengangguran dan hanya mengambil pekerja yang punya pengalaman. Selanjutnya penelitian oleh (Garicano et al., n.d.) menyimpulkan jika upah minimum yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan produktivitas pada US Retailer Decio Coviello Erika Deserranno Nicola Persico. Penelitian selanjutnya ialah yang dilaksanakan oleh (Blake, 2024) bekerja secara kolaboratif terbukti meningkatkan produktivitas di berbagai sektor memberitahukan jika tim yang bekerja secara kolaboratif cenderung sampai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang bekerja sendiri.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Teori keadilan distributif yang berakar pada perspektif ekonomi Islam. Teori ini menekankan pentingnya distribusi upah yang adil berdasarkan kontribusi individu, sesuai dengan prinsip keadilan yang diatur dalam syariat Islam (Aslam et al., 2023). Dalam konteks ini, *work experience* dianggap sebagai elemen penting dalam menentukan keadilan upah karena pengalaman kerja mencerminkan kompetensi dan dedikasi yang ditingkatkan seiring waktu. *Productivity* juga menjadi faktor signifikan karena produktivitas menunjukkan kontribusi langsung pekerja terhadap hasil perusahaan (Medase & Savin, 2024).

Working collaboratively mencerminkan nilai kebersamaan yang sejalan dengan ajaran Islam tentang kerja sama dan solidaritas dalam komunitas (Sisdianto et al., 2021). Dalam Islam, kolaborasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kelompok sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Kurniawan et al., 2022). Oleh karena itu, kombinasi dari ketiga variabel ini memengaruhi wage dispersion dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip keadilan Islam. Prinsip keadilan dalam ekonomi Islam mengatur bahwa upah harus didasarkan pada kontribusi nyata dan tidak boleh menimbulkan ketimpangan yang signifikan (Simanjuntak, 2011). Hubungan antar variabel menunjukkan bahwa *work experience* dan *productivity* berkontribusi langsung terhadap upah yang diterima, sementara *working collaboratively* dapat memperkuat hubungan tersebut dengan menciptakan sinergi di tempat kerja (R. P. Santoso, 2012). Dengan demikian, implementasi teori keadilan distributif dalam wage dispersion ini mendukung kesejahteraan ekonomi yang lebih merata sesuai nilai-nilai Islam (Edison, 2016).

Teori *work experience* menyoroti pentingnya pengalaman kerja dalam membangun kompetensi dan keahlian individu. Pengalaman yang lebih panjang dan beragam memungkinkan pekerja meningkatkan produktivitasnya, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat upah yang mereka terima (Borjas, 2016). Dalam konteks ini, pengalaman kerja juga mencerminkan dedikasi dan loyalitas pekerja terhadap organisasi. Teori *productivity* menekankan hubungan langsung antara output pekerja dan kompensasi yang diterima. Produktivitas yang tinggi menunjukkan kontribusi signifikan terhadap hasil perusahaan, yang menjadi dasar bagi pemberian upah yang lebih besar. Dalam ekonomi Islam, produktivitas harus dinilai secara adil dan transparan, mempertimbangkan kebutuhan dan kesejahteraan pekerja (Edison, 2016). *Working collaboratively* berakar pada prinsip kerja sama dan sinergi dalam kelompok. Teori ini menyoroti bahwa kerja sama yang efektif dapat meningkatkan efisiensi tim, menciptakan inovasi, dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Dalam Islam, kolaborasi dipandang sebagai nilai penting yang mendukung keharmonisan dan kesejahteraan di tempat kerja (R. P. Santoso, 2012).

2.1 Pengembangan Hypotesis Penelitian

Pengalaman kerja sering kali berhubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pekerja. Pekerja yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai mereka di pasar tenaga kerja (Tzanakou et al., 2021) Teori upah efisiensi menjelaskan bahwa perusahaan cenderung memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang lebih produktif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Hal ini menciptakan variasi dalam upah di antara pekerja dengan tingkat pengalaman yang berbeda, sehingga menghasilkan dispersi upah yang lebih besar (Joko Suprianto et al., 2023) Penelitian terdahulu juga mendukung hipotesis ini, menunjukkan bahwa pekerja dengan pengalaman yang lebih banyak sering kali menerima kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang berpengalaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan dispersi upah di dalam suatu organisasi atau industri (Napitupulu et al., 2023)

H1: *Work Experience* punya pengaruh positif terhadap *Wage Dispersion*

Pekerja yang lebih produktif cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja dan keuntungan perusahaan. Dalam konteks teori upah efisiensi, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan output dan mengurangi biaya, sehingga mereka cenderung memberikan imbalan yang lebih tinggi kepada pekerja yang menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik (Biesebroeck, 2015) Hal ini menciptakan perbedaan dalam upah di antara pekerja, di mana mereka yang lebih produktif menerima kompensasi yang lebih tinggi, sementara pekerja dengan produktivitas yang lebih rendah mendapatkan upah yang lebih rendah. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara produktivitas dan upah, di mana perusahaan yang mengadopsi praktik manajemen yang baik dan memberikan insentif kepada pekerja yang produktif cenderung mengalami dispersi upah yang lebih besar (Sahputri et al., 2023) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya berkontribusi pada kinerja perusahaan, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan variasi upah di antara pekerja, yang pada akhirnya menghasilkan dispersi upah yang lebih tinggi (Rahmadani & Alam, 2024).

H2: *Productivity* punya pengaruh positif terhadap *Wage Dispersion*

Kerja sama antar individu dalam suatu tim dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi, di mana pekerja yang berkolaborasi dapat memanfaatkan keahlian masing-masing untuk mencapai hasil yang lebih baik. Teori upah efisiensi, yang dikemukakan oleh (Escovi et al., 2023) menjelaskan bahwa perusahaan cenderung memberikan imbalan yang lebih tinggi kepada individu atau tim yang menunjukkan kinerja luar biasa untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, sehingga menciptakan variasi dalam upah di antara anggota tim (Gottfries & Teulings, 2023) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan praktik kerja kolaboratif cenderung memiliki dispersi upah yang lebih besar, karena mereka memberikan imbalan yang lebih tinggi kepada anggota tim yang berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan kolaboratif tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerja kolaboratif tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan variasi upah di antara pekerja, di mana individu yang berkolaborasi dengan baik mendapatkan imbalan yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang berkontribusi, sehingga menghasilkan dispersi upah yang lebih besar (Mintardjo, 2023).

H3: *Working Collaboratively* punya pengaruh positif terhadap *Wage Dispersion*

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini memakai jenis penelitian deskriptif kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2022a) deskriptif kuantitatif ialah metode penelitian yang konsisten dengan variabel penelitian, fokus pada fenomena yang sedang terjadi, dan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Untuk memudahkan pemahaman dan pengambilan keputusan berdasarkan fakta yang tersedia, penulisan deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menyajikan gambaran yang jelas dan komprehensif tentang data yang diperoleh. (Sugiyono, 2022b) Penelitian jenis deskriptif kuantitatif sebab peneliti ingin mendeskripsikan fenomena yang terjadi dan menyajikan dalam bentuk angka-angka yang bermakna

pada temuan data terkait dispersi upah pada pengalaman kerja, produktivitas, dan bekerja secara kolaborasi.

3.1 Pendekatan Metodologi Penelitian

Metode analisis deskriptif kuantitatif untuk menentukan nilai tengah atau pusat data. Metode ini memberi indikasi lokasi sebagian besar data dalam satu set data. Untuk mengerti distribusi data dan membuat keputusan berdasarkan data tersebut, sangat membantu untuk mengukur kecenderungan pusat.(Gujarati, 2021) Namun, penting untuk diingat jika tidak semua data dapat selalu direpresentasikan oleh satu nilai. Pandangan data yang lebih komprehensif dapat diperoleh dengan menggabungkan beberapa metode pengukuran kecenderungan pusat.(Sugiyono, 2022b)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi ialah keseluruhan kelompok atau kumpulan elemen yang punya suatu karakteristik yang berbeda-beda dan menjadi subjek penelitian.(Sugiyono, 2022b)Populasi dapat mencakup objek, peristiwa, individu, atau elemen lain yang relevan dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan atau pekerja di Mini plant Andalas Surya Gemilang yang berjumlah 150 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemakaian sampel bertujuan untuk memudahkan peneliti mengumpulkan data secara lebih efisien dan biaya yang lebih rendah dibandingkan harus mengamati keseluruhan populasi penelitian. Sampel harus diambil dari populasi yang benar-benar representatif. Sampel pada penelitian ini memakai rumus Slovin sebagai berikut:(A. Santoso, 2022)

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

d = Presisi yang ditetapkan

Berdasarkan rumus di atas, maka perhitungan sampel untuk penelitian ini ialah:

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109$$

Sampel yang akan dipakai pada penelitian ini berjumlah 109 responden yang ialah pekerja di Mini Plant Andalas Surya Gemilang.

3.2.3 Teknik Analisis Data Penelitian

Teknis analisis data pada penelitian ini memakai regresi linier berganda dimana ada satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Penelitian ini memakai PLS versi 3.2. Hipotesis diuji memakai analisis regresi berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut dapat diukur dengan uji statistik t, dan uji statistik F, dan.Variabel bebas pada penelitian ialah pengalaman kerja, produktivitas, bekerja secara kolaboratif

sedangkan variabel dependen ialah dispersi upah (Sugiyono, 2022a). Persamaan regresi untuk menguji ialah sebagai berikut.

$$Y = a + b1X1 + c1X2 + d1X3 + \epsilon$$

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Research Results

4.1.1 Menganalisis Jumlah Responden

Unit analisis dalam penelitian ini ialah pekerja atau karyawan, baik junior maupun senior, yang berada di Lampung Tengah. Pekerja dipilih sebagai subjek penelitian sebab berperan penting dalam lingkungan kerja, sehingga mereka bisa memberi wawasan berharga tentang dinamika dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Pekerja berasal dari berbagai latar belakang seperti usia, pendidikan, dan pengalaman kerja yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan sampel yang representatif dari populasi yang lebih luas. Oleh sebab itu, pekerja penelitian seringkali difokuskan pada pekerja untuk mengevaluasi bagaimana berbagai komponen mempengaruhi kinerja mereka. Berikut ini ialah distribusi responden dalam penelitian ini, yaitu :

Tabel 2. Tabulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

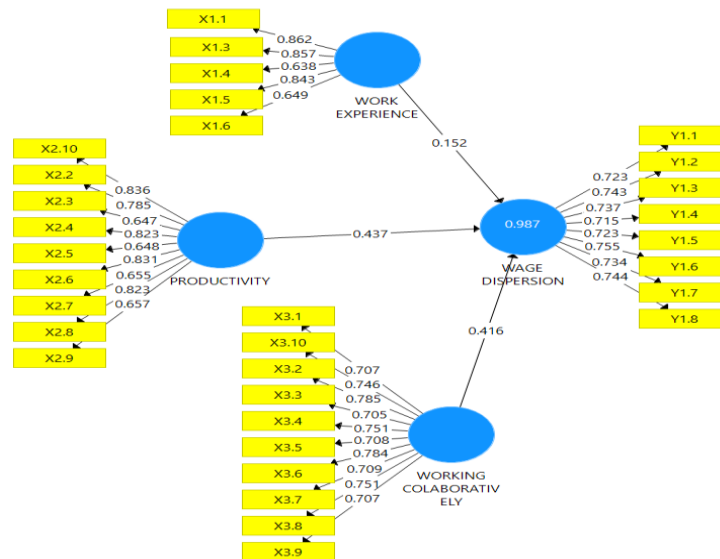
No.		Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.		Laki-laki	55	50,4%
2.		Perempuan	54	49,6%
		Total	109	100%

Sumber : Data diolah 2024

4.1.2 Analisis Kuadrat Terkecil (PLS)

Outer Model

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan untuk menguji outer model. Perhitungan algoritma PLS.



Gambar 1.

Sumber : SmartPLS 3.0

Model luar (*outer model*) dalam SmartPLS menggambarkan hubungan antara konstruk laten, seperti *work experience*, *productivity*, *working collaboratively*, dan *wage dispersion*, dengan indikator-indikator yang mengukurnya. Penilaian dilaksanakan berdasarkan beberapa kriteria, termasuk faktor pemuatan, validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit, untuk memastikan jika pengukuran yang dilaksanakan valid dan reliabel.

Tiap indikator harus punya nilai faktor pemuatan lebih dari 0,7 agar dirasa mampu mengukur konstruk laten dengan baik. Dalam penelitian ini, sebagian besar indikator punya nilai faktor pemuatan di atas 0,7, yang memberitahukan kemampuan pengukuran yang baik. Jika ada indikator dengan nilai pemuatan di bawah 0,7, indikator tersebut umumnya dirasa kurang kuat dan dapat dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model.

Validitas konvergen dievaluasi memakai *Average Variance Extracted* (AVE), dengan nilai minimum yang disyaratkan senilai 0,5. Nilai ini memberitahukan jika lebih dari 50% varians indikator dapat dijabarkan oleh konstruk laten. Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk tiap konstruk berada di atas 0,5, yang berarti konstruk *work experience*, *productivity*, *working collaboratively*, dan *wage dispersion* punya validitas konvergen yang memadai. Hal ini memberitahukan jika indikator-indikator yang dipakai mampu menjabarkan konstruk dengan baik.

Reliabilitas internal konstruk diukur memakai *Composite Reliability* (CR). Nilai CR yang disyaratkan ialah lebih dari 0,7, yang memberitahukan tingkat reliabilitas yang tinggi. Pada model ini, semua konstruk punya nilai CR di atas 0,7, yang berarti indikator-indikator yang dipakai konsisten dalam mengukur konstruk *work experience*, *productivity*, *working collaboratively*, dan *wage dispersion*.

Secara keseluruhan, hasil dari analisis model luar memberitahukan jika instrumen penelitian ini mencukupi standar validitas dan reliabilitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, konstruk *work experience*, *productivity*, *working collaboratively*, dan *wage dispersion* telah diukur secara akurat dan dapat mendukung analisis lanjutan.

4.1.3 Menilai Outer Model atau Measurement Model

Convergent Validity

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen yang diestimasi memakai perangkat lunak PLS. Ukuran reflektif individu dirasa tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Simbol	Variabel	Indikator	R hitung	Sig	Status
X1	<i>Work Experience</i>	X1.1	0,862	0,70	Valid
		X1.3	0,857	0,70	Valid
		X1.4	0,638	0,70	Tidak Valid
		X1.5	0,843	0,70	Valid
		X1.6	0,649	0,70	Tidak Valid
X2	<i>Productivity</i>	X2.2	0,785	0,70	Valid
		X2.3	0,647	0,70	Tidak Valid
		X2.4	0,823	0,70	Valid
		X2.5	0,648	0,70	Tidak Valid
		X2.6	0,831	0,70	Valid
		X2.7	0,655	0,70	Tidak Valid
		X2.8	0,823	0,70	Valid
		X2.9	0,657	0,70	Tidak Valid
		X2.10	0,836	0,70	Valid
X3	<i>Working Collaboratively</i>	X3.1	0,707	0,70	Valid
		X3.2	0,785	0,70	Valid
		X3.3	0,705	0,70	Valid
		X3.4	0,751	0,70	Valid
		X3.5	0,708	0,70	Valid
		X3.6	0,784	0,70	Valid
		X3.7	0,709	0,70	Valid
		X3.8	0,751	0,70	Valid

		X3.9	0,707	0,70	Valid
		X3.10	0,746	0,70	Valid
Y	<i>Wage Dispersion</i>	Y1.1	0,723	0,70	Valid
		Y1.2	0,743	0,70	Valid
		Y1.3	0,737	0,70	Valid
		Y1.4	0,715	0,70	Valid
		Y1.5	0,723	0,70	Valid
		Y1.6	0,755	0,70	Valid
		Y1.7	0,734	0,70	Valid
		Y1.8	0,744	0,70	Valid

Sumber: SmartPLS 3.0

Hasil analisis memakai SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1.3. Pada tabel tersebut, nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan indikator variabel yang belum mencukupi validitas konvergen, dengan nilai loading factor di bawah 0,70, akan diberi status tidak valid. Hal ini memberitahukan jika indikator tersebut kurang efektif dalam mengukur variabelnya. Sementara itu, indikator variabel dengan nilai di atas 0,70 akan diberi status valid, yang menandakan jika indikator tersebut punya kemampuan yang kuat dalam mengukur variabelnya.

4.1.4 Discriminant Realiability

Validitas diskriminan dilaksanakan untuk memastikan jika tiap konsep dari variabel laten berbeda secara jelas dengan variabel lainnya. Sebuah model dikatakan punya validitas diskriminan yang baik jika nilai loading terbesar dari tiap indikator variabel laten ada pada variabel laten yang sesuai, dibandingkan dengan nilai loading terhadap variabel laten lainnya.

4.1.5 Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk tiap konstruk. Sebuah konstruk dirasa punya reliabilitas tinggi jika nilainya sampai 0,70, dan AVE > 0,50. Tabel 1.5 akan menampilkan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk semua variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian

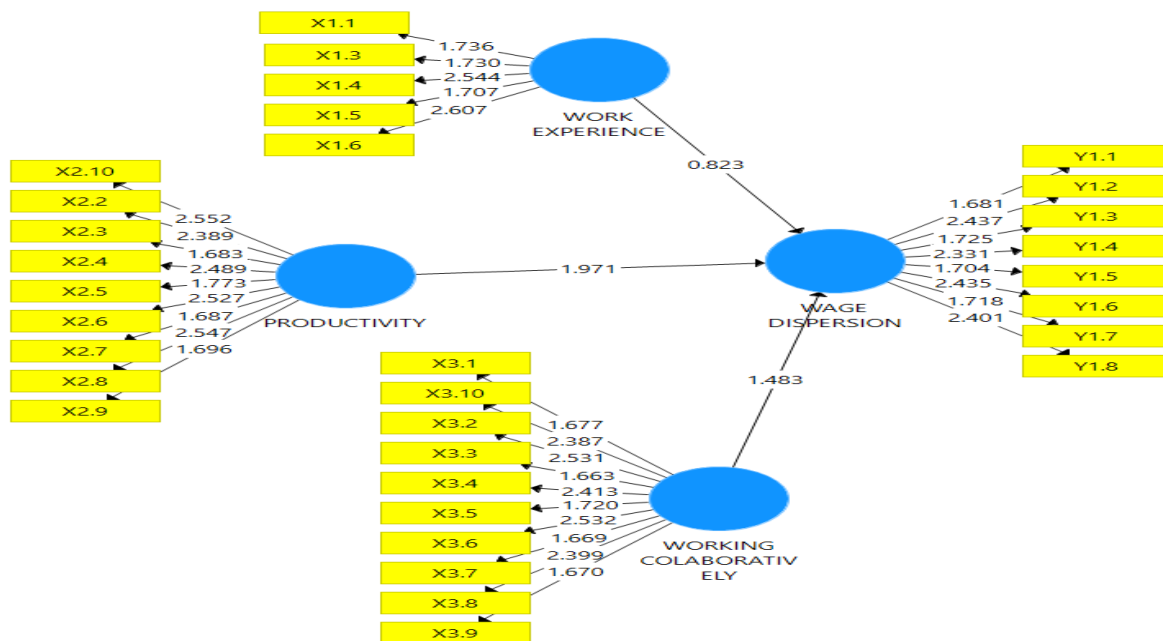
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Status
<i>Productivity</i>	0,900	0,902	0,919	0,562	Reliabel
<i>Wage Dispersion</i>	0,878	0,878	0,903	0,539	Reliabel
<i>Work Experience</i>	0,828	0,828	0,882	0,603	Reliabel
<i>Working Collaboratively</i>	0,906	0,907	0,922	0,541	Reliabel

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 1.5, dapat disimpulkan jika semua konstruk mencukupi kriteria reliabilitas. Hal ini terlihat dari nilai composite reliability yang lebih dari 0,70 dan AVE yang lebih dari 0,50, sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan, sehingga semua konstruk diberi status reliabel.

4.1.6 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilaksanakan untuk menganalisis hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan memakai *R-square* untuk konstruk dependen, uji *t*, serta signifikansinya.



Gambar 2.
Model Struktural

Tabel 5. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Wage Dispersion</i>	0,986

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-square Adjusted* untuk variabel *Wage Dispersion* tercatat senilai 0,986. Hasil ini memberitahukan jika 98,6% dari variabel *Wage Dispersion* dapat dijabarkan oleh variabel *Work experience*, variabel *Productivity*, dan variabel *Working Collaboratively*.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberi informasi penting mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis, dasar yang dipakai ialah nilai yang ada pada *output* hasil untuk inner weight. Tabel 6 menyajikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work Experience -> Wage Dispersion</i>	0,152	0,192	0,182	0,834	0,405
<i>Productivity -> Wage Dispersion</i>	0,437	0,350	0,208	2,103	0,036
<i>Working Collaboratively -> Wage Dispersion</i>	0,416	0,461	0,293	1,419	0,157

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 6 dalam penelitian ini, nilai-nilai yang disajikan memberi informasi mengenai pengaruh tiap-tiap variabel independen (*work experience*, *productivity*, dan *working collaboratively*) terhadap variabel dependen (*wage dispersion*) pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work experience* punya pengaruh senilai 0,152, yang memberitahukan jika secara umum, *work experience* tidak memberi pengaruh signifikan terhadap *wage dispersion*. Dengan nilai P senilai 0,405, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik (sebab nilai $p > 0,05$). Ini berarti jika *work experience* tidak secara langsung memengaruhi *wage dispersion* pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang.
2. *Productivity* memberitahukan pengaruh yang sangat signifikan terhadap *wage dispersion* dengan nilai 0,437. Angka ini mengindikasikan jika makin tinggi produktivitas pekerja, makin besar pula *wage dispersion*. Nilai P senilai 0,036 menegaskan jika pengaruh produktivitas terhadap *wage dispersion* sangat signifikan secara statistik ($p < 0,05$), dan nilai T-statistik senilai 2,103 memberitahukan hubungan yang kuat antara produktivitas dan *wage dispersion*.
3. *Working collaboratively* punya pengaruh senilai 0,416, namun dengan nilai P senilai 0,157, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik (sebab nilai $p > 0,05$). Ini berarti jika *working collaboratively* tidak secara langsung mempengaruhi *wage dispersion* pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang.

4.2 Diskusi Penelitian

4.2.1 Pengaruh Work Experience terhadap Wage Dispersion

Berdasarkan perhitungan statistik, konstruk *work experience* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *wage dispersion* pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial, di mana nilai t hitung untuk *work experience* senilai 0,834, yang lebih kecil dari t tabel 1,653. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan jika *work experience* tidak punya pengaruh terhadap *wage dispersion* pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Pengaruh *work experience* terhadap *wage dispersion* dapat dianalisis lebih lanjut melalui *Wage Efficiency Theory*, yang menekankan pada pemberian upah yang tinggi berdasarkan pengalaman dan keterampilan yang dipunyai. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hubungan yang signifikan antara *work experience* dan *wage dispersion*. Misalnya, (Gasion et al., 2023) memberitahukan pengalaman kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap upah. Hal ini mendukung kerangka kerja *wage efficiency theory* yang menekankan jika pemberian diberi upah yang tinggi disesuaikan dengan pengalaman yang dipunyai, dan keterampilan yang dipunyai. Demikian pula, (Tzanakou et al., 2021) memberitahukan jika *work experience* memberi kontribusi yang signifikan terhadap *wage dispersion* (Rozi et al., 2024).

Hasil penelitian ini mengungkapkan jika *work experience* tidak secara signifikan mempengaruhi *wage dispersion* dalam konteks ekonomi islam, yang berbeda dengan penelitian sebelumnya (Munif & Firmansyah, 2024). Misalnya, menemukan jika *work experience* mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi dampaknya terhadap *wage dispersion* kurang jelas terutama di sektor industri. (Gasion et al., 2023) Hal ini memberitahukan di Mini Plants Andalas Surya Gemilang *work experience* tidak terlalu ditekankan, *work experience* mungkin dirasa hanya nilai tambah pada keterampilan dan tidak mempengaruhi upah (Rahmadani & Alam, 2024).

Meskipun *Wage Efficiency Theory* memberi kerangka kerja yang berguna untuk mengerti hubungan antara *work experience* dan *wage dispersion*, konteks etika dan budaya yang ada di Mini Plant Andalas Surya Gemilang yang unik mungkin menjabarkan mengapa *work experience* tidak punya pengaruh signifikan pada *wage dispersion* dalam studi ini. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi nilai etika dan budaya yang ada pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang.

4.2.2 Pengaruh Productivity Terhadap Wage Dispersion

Berdasarkan perhitungan statistik, konstruk *productivity* punya pengaruh positif dan signifikan terhadap *wage dispersion* pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Hasil ini dibuktikan dengan pengujian parsial, di mana nilai t hitung untuk *productivity* senilai 2,103, yang $> t$ tabel 1,653. Dengan

demikian, dapat disimpulkan jika *productivity* punya pengaruh terhadap *wage dispersion* pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Pengaruh *productivity* terhadap *wage dispersion* dapat dianalisis lebih lanjut dan diperkuat dengan *wage efficiency theory*, yang menekankan pemberian upah yang tinggi berdasarkan seberapa baik produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang.

Beberapa penelitian yang mendukung hubungan yang signifikan antara *productivity* dan *wage dispersion*. Penelitian oleh (Pajrin et al., 2022) mengungkapkan jika tingkat *productivity* yang tinggi punya pengaruh secara signifikan dengan *wage dispersion*. Penelitian mereka menyoroti bagaimana *productivity* dapat menjadi acuan dalam penentuan upah pekerja (Mariqom Harahap et al., 2024). Hal ini sejalan dengan temuan oleh (Sahputri et al., 2023) yang memberitahukan jika *productivity* sebagai hal krusial dalam menentukan upah pekerja yang berkaitan dengan *human resources* (Motivasi et al., 2024).

Dukungan *wage efficiency theory* peneliti berhasil mengerti hubungan antara *productivity* dengan *wage dispersion* yang punya pengaruh signifikan. Pekerja yang punya *productivity* yang tinggi pasti akan mendapatkan upah yang tinggi di Mini Plant Andalas Surya Gemilang sehingga adanya *wage dispersion*. Namun, perlu dilaksanakan penelitian lebih lanjut untuk mengerti *productivity* potensi efek moderasi dukungan dan budaya organisasi pada hubungan ini.

4.2.3 Pengaruh Working Collaboratively Terhadap Wage Dispersion

Berdasarkan perhitungan statistik, konstruk *working collaboratively* tidak punya pengaruh positif dan signifikan terhadap *wage dispersion* pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Hasil ini dibuktikan melalui pengujian parsial, dimana nilai *t* hitung untuk *working collaboratively* senilai 1,419, yang lebih kecil dari *t* tabel 1,653. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan jika *working collaboratively* tidak punya pengaruh terhadap *wage dispersion* pada pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Pengaruh *working collaboratively* terhadap *wage dispersion* dapat dianalisis lebih lanjut dan diperkuat dengan *Wage Efficiency Theory*, yang menekankan pemberian upah tinggi berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan juga memperhatikan kerjasama antar pekerja.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hubungan yang signifikan antara *working collaboratively* dan *wage dispersion*. Misalnya, penelitian oleh (Pfeffer & Langton, 2022) memberitahukan jika *working collaboratively* punya pengaruh positif dan signifikan terhadap upah. Hal ini mendukung kerangka kerja *wage efficiency theory* yang menekankan jika pemberian diberi upah yang tinggi disesuaikan dengan pengalaman yang dipunyai, keterampilan yang dipunyai, dan Kerjasama tim yang baik. Demikian pula, penelitian oleh (Roeser et al., 2024) memberitahukan jika *working collaboratively* memberi kontribusi yang signifikan terhadap *wage dispersion*. Selanjutnya penelitian oleh (Khatib et al., 2022) mengungkapkan *working collaboratively* punya pengaruh signifikan terhadap *wage dispersion*, sebab dapat menyelesaikan dengan waktu yang lebih singkat (Merrylien Rayo et al., 2024).

Hasil penelitian ini mengungkapkan jika *working collaboratively* tidak secara signifikan mempengaruhi *wage dispersion* dalam konteks ekonomi islam, yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Misalnya, menemukan jika *working collaboratively* mempengaruhi produktivitas, tetapi dampaknya terhadap *wage dispersion* kurang jelas terutama di sektor industri. (Blake, 2024) Hal ini memberitahukan di Mini Plants Andalas Surya Gemilang *working collaboratively* tidak terlalu ditekankan, *working collaboratively* mungkin dirasa hanya nilai tambah pada hasil pekerjaan dan tidak mempengaruhi upah (Okto et al., 2024). Sebagai kesimpulan, meskipun *wage efficiency theory* memberi kerangka kerja yang berguna untuk mengerti hubungan antara *working collaboratively* dan *wage dispersion*, konteks etika dan budaya yang ada di Mini Plant Andalas Surya Gemilang yang unik mungkin menjabarkan mengapa *working collaboratively* tidak punya pengaruh signifikan pada *wage dispersion* dalam studi ini. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi potensi efek moderasi etika dan budaya yang ada pada Mini Plant Andalas Surya Gemilang.

4.2.4 Wage Dispersion On Work Experience Productivity And Working Collaboratively In Islamic Economics

Perspektif Islam mengenai dispersi upah yang berkaitan dengan pengalaman kerja, produktivitas, dan kerja kolaboratif, hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kerja kolaboratif tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan, sementara produktivitas memiliki pengaruh positif, dapat dijelaskan melalui beberapa prinsip dan nilai dalam ekonomi Islam. Dalam konteks pengalaman kerja, Islam mengajarkan bahwa nilai seseorang tidak hanya ditentukan oleh lamanya pengalaman, tetapi juga oleh kualitas dan etika kerja yang ditunjukkan. Meskipun pengalaman kerja dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan, integritas, kejujuran, dan niat baik dalam bekerja adalah faktor yang lebih penting. Oleh karena itu, jika pengalaman kerja tidak diimbangi dengan nilai-nilai tersebut, dampaknya terhadap dispersi upah mungkin tidak signifikan.

Mengenai kerja kolaboratif, meskipun kerja sama dalam tim sangat dianjurkan dalam Islam, hasil yang menunjukkan bahwa kerja kolaboratif tidak berpengaruh signifikan terhadap dispersi upah dapat diartikan bahwa kolaborasi yang tidak efektif atau tidak terarah tidak akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang diharapkan. Dalam Islam, kolaborasi harus didasarkan pada tujuan yang jelas dan saling mendukung, serta melibatkan komunikasi yang baik dan saling menghargai antar anggota tim. Jika kolaborasi tidak dilakukan dengan cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip ini, maka dampaknya terhadap upah bisa jadi tidak terlihat.

Sebaliknya, produktivitas yang memiliki pengaruh positif terhadap dispersi upah mencerminkan prinsip Islam yang menekankan pentingnya hasil kerja yang berkualitas. Dalam Islam, setiap individu diharapkan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, dan upah yang lebih tinggi diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan ajaran bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan niat baik dan hasil yang bermanfaat akan mendapatkan imbalan yang setimpal. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa dalam perspektif Islam, kualitas kerja, etika, dan niat baik lebih berpengaruh terhadap dispersi upah dibandingkan dengan pengalaman kerja dan kerja kolaboratif yang tidak efektif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dispersi upah secara positif, penting bagi individu dan organisasi untuk fokus pada peningkatan produktivitas yang didasari oleh nilai-nilai Islam yang kuat.

5. Kesimpulan

Penelitian ini memberitahukan jika productivity punya pengaruh signifikan terhadap wage dispersion di antara pekerja Mini Plant Andalas Surya Gemilang. Sebaliknya, work experience dan working collaboratively tidak memberi dampak langsung yang substansial terhadap wage dispersion. Pekerja dengan productivity tinggi sering dijadikan tolak ukur dalam penentuan upah, sehingga mereka cenderung menerima upah lebih besar, yang pada akhirnya memengaruhi wage dispersion. Namun demikian, meskipun pengaruhnya tidak dominan secara individu, kombinasi antara work experience, productivity, dan working collaboratively tetap berkontribusi terhadap wage dispersion.

Prinsip ekonomi Islam yang menekankan keadilan dalam pemberian upah, kewajaran, dan kesejahteraan pekerja punya peran penting dalam memengaruhi wage dispersion. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, Mini Plant Andalas Surya Gemilang dapat memanfaatkan work experience, productivity, dan working collaboratively melalui pengelolaan yang lebih baik, seperti membangun lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan sumber daya yang mendukung peningkatan upah. Pendekatan ini selaras dengan etika Islam, yang bertujuan menciptakan tempat kerja yang lebih seimbang, sehat, dan mampu meningkatkan retensi pekerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi dispersi upah, seperti kondisi ekonomi makro, kebijakan pemerintah, dan budaya organisasi yang berbeda dalam konteks ekonomi Islam. Selain itu, data yang digunakan mungkin terbatas pada sektor tertentu, sehingga hasilnya tidak

dapat digeneralisasi untuk seluruh industri atau wilayah. Pengukuran variabel seperti produktivitas dan kerja kolaboratif juga dapat bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh persepsi individu, yang dapat memengaruhi validitas hasil. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan variabel eksternal, menggunakan data dari berbagai sektor, serta menerapkan metode pengukuran yang lebih objektif untuk meningkatkan akurasi dan generalisasi temuan

Limitasi Penelitian

Penelitian ini punya beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini mengandalkan data yang tersedia, baik dari survei, laporan, maupun database lainnya. Keterbatasan dalam jumlah sampel, cakupan wilayah, atau akses terhadap data yang representatif dapat memengaruhi validitas generalisasi hasil penelitian. Selain itu, berbagai faktor lain, seperti budaya organisasi, tingkat pendidikan, atau kondisi pasar tenaga kerja, juga dapat memengaruhi hubungan antara work experience, productivity, working collaboratively, dan wage dispersion. Namun, penelitian ini mungkin tidak mampu mencakup seluruh faktor tersebut. Dari sisi metodologi, analisis kuantitatif yang dipakai cenderung kurang mampu menangkap dinamika sosial atau budaya yang ada dalam konteks ekonomi Islam. Istilah seperti work experience, productivity, working collaboratively, dan wage dispersion punya definisi yang beragam. Dalam perspektif ekonomi Islam, konsep-konsep tersebut mungkin membutuhkan penyesuaian tertentu, sehingga interpretasi yang berbeda berpotensi memengaruhi hasil penelitian. Selain itu, penelitian ini berfokus pada konteks ekonomi Islam yang didasarkan pada prinsip dan aturan syariah, sehingga hasilnya lebih relevan untuk diterapkan dalam konteks tersebut dan mungkin tidak dapat dibandingkan langsung dengan sistem ekonomi konvensional. Terakhir, penelitian ini bersifat lintas-seksional (cross-sectional), yang hanya mencakup periode waktu tertentu. Dengan demikian, penelitian ini tidak dapat menganalisis perubahan upah, productivity, dan pola working collaboratively dalam jangka panjang.

Oleh sebab itu, walaupun penelitian ini punya beberapa keterbatasan, upaya telah dilaksanakan untuk memberi kontribusi dalam mengerti hubungan antara work experience, productivity, working collaboratively, dan wage dispersion dalam konteks ekonomi Islam. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi studi lanjutan serta memberi wawasan yang berguna bagi akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan di bidang ekonomi Islam. Dengan menyadari keterbatasan yang ada, penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan pembahasan, meningkatkan pendekatan metodologis, dan menggali aspek-aspek lain yang relevan untuk menghasilkan analisis yang lebih menyeluruh dan mendalam.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu karena adanya bantuan orang-orang yang dilibatkan dalam penelitian ini, seperti karyawan pada objek penelitian yang menjadi responden. Khususnya ucapan terima kasih disampaikan kepada Dosen Pembimbing Utama yaitu Bapak Ersi Sisdianto dan Ibu Heni Verawati yang telah membimbing dengan sepenuh hati hingga penelitian ini dapat diselesaikann, dan ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ka.Prodi Manajemen Bisnis Syari'ah beserta jajarannya dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Referensi

- Andresen, M., Lazarova, M., Apospori, E., Cotton, R., Bosak, J., Dickmann, M., Kaše, R., & Smale, A. (2022). *Does international work experience pay off? The relationship between international work experience , employability and career success : A 30-country , multi-industry study.* November 2019, 698–721. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12423>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Collaborative Governance*.
- Aslam, M., Shafi, I., Ahmed, J., de Marin, M. S. G., Flores, E. S., Gutiérrez, M. A. R., & Ashraf, I. (2023). Impact of Innovation-Oriented Human Resource on Small and Medium Enterprises' Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15076273>

- Biesebroeck, J. Van. (2015). How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature. *International Labour Office*, 54, 1–46.
- Blake, N. (2024). *Leadership and Staff Working Collaboratively to Develop Appropriate Staffing Guidelines*. 35(2), 173–179.
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economic* ((Seventh)). The MacGrow-Hill Companies.
- Bormans Dkk. (2023). Productivity dispersion, wage dispersion and superstar firms. *Economica*, 90(360), 1145–1172. <https://doi.org/10.1111/ecca.12490>
- Cahyaningsih, C. (2023). *The Role of Work Experience and User Capabilities in Improving Accounting Information Systems Effectiveness*. 4011–4016. <https://doi.org/10.46254/ap03.20220647>
- Cortes, G. M., & Tschopp, J. (2024). Rising concentration and wage inequality. *Scandinavian Journal of Economics*, 126(2), 320–354. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12547>
- de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature. *Applied Health Economics and Health Policy*, 21(2), 167–193. <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>
- Edison, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Alfabeta.
- Escovi, J. A. D. V, Inkley, H. E. M. B., & Erksick, C. H. A. D. M. K. (2023). Wage Dispersion And Sports Performance: Does Gender Matter. In *Strength And Conditioning* (Vol. 18, Issue 2).
- Garicano, L., Gibbons, B., Hoffman, M., Parent, D., Paserman, D., Skans, O. N., & Stranton, C. (n.d.). *Minimum Wage and Individual Worker Productivity : Evidence from a Large US Retailer* Decio Coviello Erika Deserranno Nicola Persico. 130(9).
- Gasion, G., Frissly, E., & Doxa, V. (2023). *Work Skills and Work Experience on the Performance of Search Office Employees*. 3(1).
- Gottfries, A., & Teulings, C. (2023). Returns to on-the-job search and wage dispersion. *Labour Economics*, 80(March 2022), 102292. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102292>
- Gujarati. (2021). Essentials of Econometrics. In *The Economic Journal* (Vol. 82, Issue 326). <https://doi.org/10.2307/2230043>
- Joko Suprianto, Adi Susilo Jahja, & Saripudin. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Experience and Turnover Intention on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin Branch Office. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(4), 791–810. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i4.3784>
- Katz, L. (2013). *Theories : Efficiency Wage A Partial*. 1(1986), 235–276.
- Khatib, M. El, Kherbash, A., Qassimi, A. Al, & Mheiri, K. Al. (2022). *How Can Collaborative Work and Collaborative Systems Drive Operational Excellence in Project Management ?* 297–307. <https://doi.org/10.4236/jssm.2022.153017>
- Kunarti, S., Handayani, S. W., Ardhanariswari, R., & Faisal. (2024). Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law. *Samarah*, 8(1), 386–402. <https://doi.org/10.22373/sjhk.v8i1.17045>
- Kurniawan, M., Sisdianto, E., & Mustofa, U. A. (2022). Pengaruh Bid-Ask Spread, Market Value dan Dividend Payout Ratio Terhadap Holding Period pada Perusahaan Jakarta Islamic Index Periode 2017-2019. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 607. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4059>

- Mariqom Harahap, S., Imsar, I., Jannah, N., & Islam Negeri Sumatera Utara, U. (2024). *Analysis of Employee Welfare Issues at CV. Anugrah Bersama Cahaya Bookstore using the Perspective of Maqosid Syariah*. 5(3), 299–309. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i3.3441>
- Medase, S. K., & Savin, I. (2024). Creativity, innovation and employment growth in sub-Saharan Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 15(2), 224–247. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-02-2022-0074>
- Merrylien Rayo, N., Fabiola Rayo, E., & Ronald Sumanti, E. (2024). Analyzing Cost Efficiency Elements in Virtual Teams Application : A Systematic Review. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 6(1), 263–277. <https://doi.org/10.35912/jakman.v6i1.3728>
- Mintardjo, C. M. O. (2023). The Influence Of Self-Efficacy, Job Description And Work Culture On Employee Work Productivity At PT. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal Emba*, 11(4), 450–461.
- Munif, N. R., & Firmansyah, A. (2024). Peran Efektivitas Penggunaan Dana pada Hubungan Antara Kinerja Keuangan dan Tingkat Kemandirian Keuangan Rumah Sakit. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 6(1), 245–261. <https://doi.org/10.35912/jakman.v6i1.3328>
- Napitupulu, B. E., Dewi, S., & Wijaya, A. (2023). The Effect Of Work Experience, Profesionalism And Remote Audit On Audit Quality. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science*, 2(1), 15. <https://doi.org/10.52362/ijiems.v2i1.999>
- Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381.
- Okto, J., Yudhinanto, Y., Alie, M. S., Surya, A., Desmon, D., & Vilita, E. T. O. (2024). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laundry Pro. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 6(1), 61–79. <https://doi.org/10.35912/jakman.v6i1.3337>
- Pajrin, Z. N., Syamsuri, Abd. R., Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6), 646–656. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i6.235>
- Pfeffer, J., & Langton, N. (2022). The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 382. <https://doi.org/10.2307/2393373>
- Rahmadani, D. S., & Alam, I. A. (2024). the Effect of Work Discipline, Internal Environment and Employee Satisfaction on Employee Productivity Cv. Langgeng Propertindo. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i1.588>
- Rahmi, J., & Riyanto. (2022). The Impact of Minimum Wage on Labor Productivity: Evidence from Indonesian Manufacturing Industry. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 13(1), 1–12.
- Rikaltra, B. T. P., & Soesilowati, E. (2023). The Effect of Human Resource Quality and Technological and Market Accesses on Creative Economy Development in Indonesia. *Saudi Journal of Economics and Finance*, 7(03), 174–183. <https://doi.org/10.36348/sjef.2023.v07i03.007>
- Roeser, J., Bayliss, N., Blom, M., Croney, R., Lanman, L., Laks, J., Lyons, M., Proulx, L., Tsatali, M., Westerlund, K., & Georges, J. (2024). Insights and recommendations for working collaboratively and improving care in Alzheimer’s disease: Learnings from the Finding Alzheimer’s Solutions

- Together (F.A.S.T.) Council. *Health Expectations*, 27(2), 1–11. <https://doi.org/10.1111/hex.14040>
- Rozi, Y. F., Aslami, N., & Dharma, B. (2024). Analysis of Demand Volume, Material Supply, and Work Hours against Delta Power Listrindo CV Production Performance. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5(3), 279–285. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i3.3285>
- Sahputri, A., Aslami, N., & Dharma, B. (2023). Analysis of Human Resources Development Strategy in Increasing Employee Productivity at PMKS PT. Pandawa's Ray. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 13(2), 378. [https://doi.org/10.21927/jesi.2023.13\(2\).358-371](https://doi.org/10.21927/jesi.2023.13(2).358-371)
- Santoso, A. (2022). Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Santoso, R. P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Edisi 1). UPP STIM YKPN.
- Sarhan, W. A. I., & Rosman, A. S. (2022). Criteria And Bases For Determining Wages In Islamic Economic Thought And Its Economic Effects On Distribution And Achieving Social Security. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 2177–2195.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja* (Edisi 3). Universitas Indonesia.
- Sisdianto, E., Fitri, A., Isnaini, D., Islam, U., Raden, N., Lampung, I., Id, A. A., Id, D. A., Jurnal, F., Keuangan, I., & Perbankan, D. (2021). *Penerapan Pembayaran Zakat Digital Dalam Presfektif Ekonomi Islam(Cashless Society)*. 4(2).
- Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022b). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tzanakou, C., Cattani, L., Luchinskaya, D., & Pedrini, G. (2021). Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience. In *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience*. <https://doi.org/10.4337/9781800885042.00012>
- Vejlin, R., & Veramendi, G. F. (2023). Sufficient statistics for frictional wage dispersion and growth. *Quantitative Economics*, 14(3), 935–979. <https://doi.org/10.3982/qe1485>
- Widiastuti, T., Mawardi, I., Zulaikha, S., Herianingrum, S., Robani, A., Al Mustofa, M. U., & Atiya, N. (2022). The nexus between Islamic social finance, quality of human resource, governance, and poverty. *Heliyon*, 8(12), e11885. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11885>
- Wildan, T. (2022). Islamic Law Thought: The Concept of Wages for Workers According to Syafi'iyah Fiqh and Positive Law. *Al - Muamalat: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 7(2), 95–116. <https://doi.org/10.32505/muamalat.v7i2.5041>
- Yasmeen, K. (2023). Justice in the workplace: Islamic principles for wage determination. *Islamic Economic Studies*, 31(1/2), 43–87. <https://doi.org/10.1108/ies-03-2023-0011>