

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RIAU
AGRI DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR DITINJAU DARI
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Pada Program Strata Satu (S1)
Ekonomi Syariah Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Fakultas
Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

LENI WAHYUNI

11625204277

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

1441 H / 2020 H



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RIAU AGRI DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”, yang ditulis oleh:

Nama : LENI WAHYUNI

Nim : 11625204277

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 4 Juni 2020

Pembimbing Skripsi

Budi Azwar, SE, M.S.Ec
Nip. 19800104 200801 1 005

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RIAU AGRI DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh :

Nama : LENI WAHYUNI
 NIM : 1162504277
 Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Jum'at, 26 Juni 2020
 Waktu : 08:00 WIB
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 26 Juni 2020

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Drs. H. Zainal Arifi, MA

.....

Sekretaris
Madonna Khairunnisa, ME.Sy

.....

Penguji I
Afrizal Ahmad, M.Sy

.....

Penguji II
Jonnus, SE., MM

.....

Mengetahui :
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag
 (NIP. 19580712 196803 1 005)

ABSTRAK

Leni Wahyuni (2020) : Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gaji yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana penggajian yang tepat dan sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun fenomena gaji pada PT. Riau Agri sering mengalami kendala seperti tidak lancarnya pembayaran gaji karyawan sehingga menyebabkan sebagian karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga terjadi penurunan produksi dan tidak tercapainya target produksi minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil / CPO*). Maka dirumuskan masalah apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dan bagaimana tinjauan ekonomi syariah mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Penelitian ini dilakukan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah gaji sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Riau Agri yaitu sebanyak 81 orang. Kemudian penentuan sampelnya menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana dan dihitung berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh 45 orang sebagai responden.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana pada taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh persamaan regresi $Y = 0,956 + 0,406X$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,197 > t_{tabel}$ sebesar $2,014$, dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar $0,192$, nilai tersebut menggambarkan bahwa sumbangan pengaruh variabel *independen* (gaji) terhadap naik turunnya variabel *dependen* (kinerja karyawan) adalah sebesar $19,2\%$, dan sisanya $80,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Key word: Gaji dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, puji dan syukur tak henti-hentinya penulis panjatkan sebagai ungkapan kegembiraan karena dapat menyelesaikan karya kecil ini yang bernama skripsi. Segala puji dan keagungan hanya milik Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam tak lupa selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang selalu memberi teladan bagi kehidupan umatnya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Ekonomi Syariah guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul “PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RIAU AGRI DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, diantaranya:

Untuk kedua orang tua tercinta ayahanda H. M. Tang dan ibunda Hj. Kartini atas jasa, pengorbanan, keringat, semangat, motivasi, nasihat serta do'a yang diberikan sampai saat ini untuk kelancaran segala urusan penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Untuk Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Untuk Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Dekan I, II, dan III.

Untuk Bapak Dr. Syahpawi, S.Ag, M.Sh selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah beserta Bapak Syamsurizal, S.E, M.Sc, Ak, CA selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah.

5. Untuk Bapak Budi Azwar, S.E, M.Ec selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan dan saran kepada penulis.

6. Untuk Ibu Nurnasrina, S.E, M.Si selaku pembimbing akademis yang telah memberikan semangat, motivasi dan masukan dari awal masuk kuliah hingga saat ini.

Untuk Bapak Hasan Basri selaku KTU / HRD PT. Riau Agri beserta karyawan/i yang telah membantu dan memudahkan penulis dalam mendapatkan data yang dibutuhkan.

Untuk abangku, Firdaus Saputra, S.SI yang selalu memberikan motivasi dan semangat serta sangat banyak membantu penulis.

Untuk adik-adikku, Diva Adha dan Muhammad Daffa Al-Hafidz yang telah memberikan semangat dan do'a untuk kelancaran urusan penulis.

Dan seluruh teman-teman seperjuangan kelas E.I.B'16, khususnya CEWEK C*PC*N yaitu Lisna Khairunnisa dan Nurnaningsih Siagian, serta semua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna untuk kesempurnaan skripsi ini.

Semoga dari semua bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkan, khususnya pada lingkungan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum. Akhirnya semoga segala aktivitas yang kita lakukan selalu diridhoi oleh Allah SWT. Aamiin

Pekanbaru, 04 Juni 2020

Penulis

LENI WAHYUNI
NIM. 11625204277

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	6
F. Kerangka Pemikiran.....	16
G. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	17
H. Hipotesis.....	17
I. Hasil Penelitian Terdahulu.....	18
J. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	21
A. Sejarah Singkat.....	21
B. Visi Dan Misi.....	22
C. Struktur Organisasi.....	23
BAB III TINJAUAN TEORITIS.....	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. Kinerja Karyawan.....	27
1. Pengertian Kinerja	27
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
3. Indikator Kinerja.....	29
4. Penilaian Kinerja.....	30
5. Tujuan Penilaian Kinerja.....	32
6. Manfaat Penilaian Kinerja.....	33
B. Gaji.....	38
1. Pengertian Gaji.....	38
2. Dasar Hukum Gaji.....	39
3. Fungsi Penggajian.....	40
4. Komponen Gaji.....	41
5. Indikator Gaji.....	42
6. Teori-teori Gaji.....	43
7. Sistem Pembayaran Gaji.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	47
2. Karakteristik Responden.....	48
3. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	49
4. Analisis Deskriptif Variabel.....	51
5. Model Regresi.....	58
6. Uji Asumsi Klasik.....	60



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Uji Hipotesis Penelitian.....	64
B. Pembahasan.....	66
1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
2. Tinjauan Ekonomi Syariah Mengenai Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kec. Keritang Kab. Indragiri Hilir.....	68
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Gaji Karyawan PT. Riau Agri.....	3
Tabel I.2 Target Produksi dan Realisasi Produksi <i>Crude Palm Oil</i> (CPO).....	4
Tabel I.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	17
Tabel I.4 Hasil Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.5 Deskriptif Statistik.....	52
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaji.....	53
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	59
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis Parsial.....	65
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Model Kerangka Berfikir.....	16
Gambar II.1 STRUKTUR ORGANISASI PMKS PT. RIAU AGRI DESA PENGALIHAN, KEC. KERITANG, KAB. INDRAGIRI HILIR, RIAU.....	24
Gambar IV.1 Model Regresi.....	58
Gambar IV.2 Histogram.....	61
Gambar IV.3 Normal <i>P-Plot</i>	62
Gambar IV.4 Scatterplots.....	63

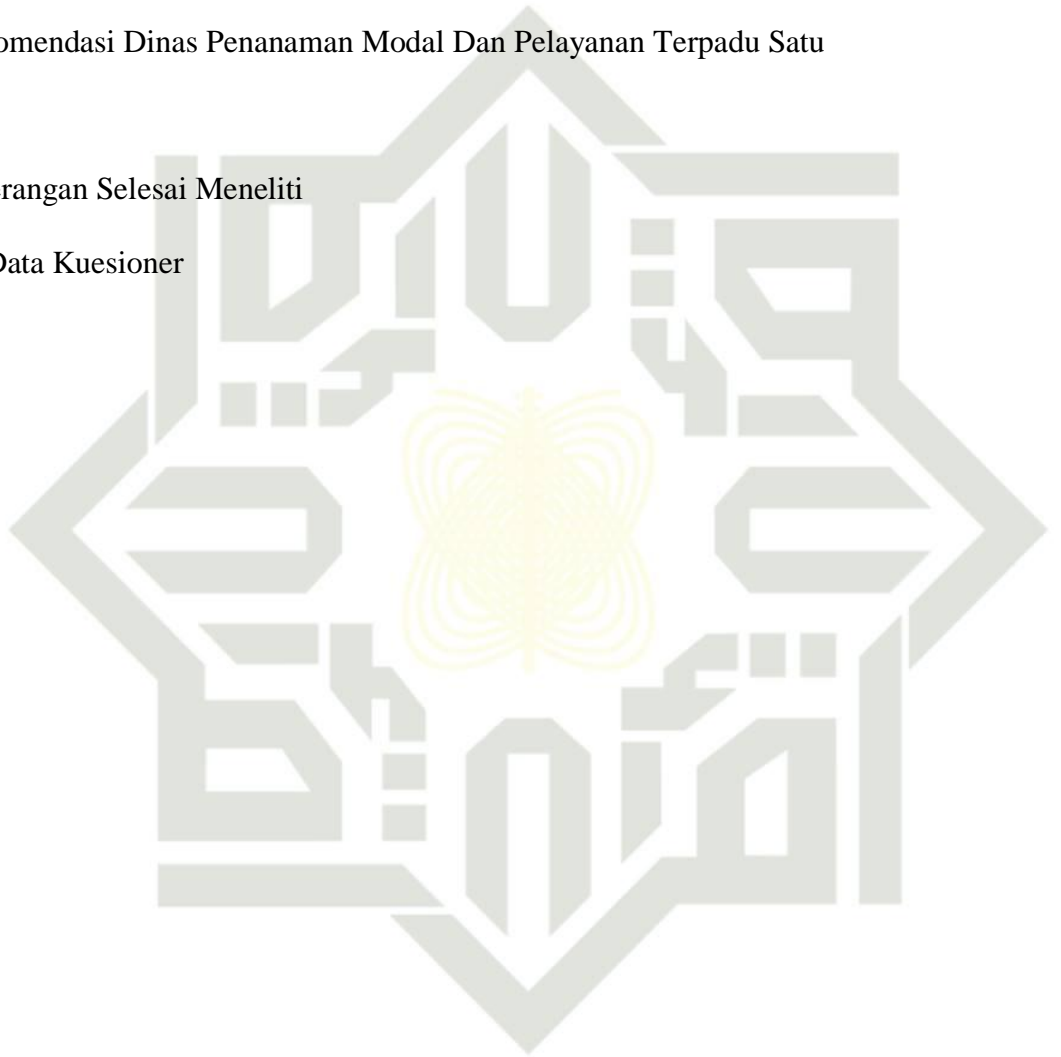
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR LAMPIRAN

- Lembar Pengesahan Skripsi
- Kuesioner Penelitian
- Dokumentasi
- Surat Rekomendasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Surat Keterangan Selesai Meneliti
- Tabulasi Data Kuesioner



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kegiatan pembangunan pabrik kelapa sawit merupakan kegiatan yang mempunyai prospek masa depan, baik untuk pasar domestik maupun pasar luar negeri. Sejalan dengan perkembangan pasar dan daya saing serta ditunjang oleh program pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dalam rangka perkembangan dan pertumbuhan investasi dalam negeri, maka PT. Riau Agri merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang melakukan kegiatan memproduksi buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit.

Seorang pekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.

Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja

dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.¹

Dalam masyarakat kita sekarang ini, kompensasi yang diterima kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kerjanya.²

Menurut Sedarmayanti³, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dengan standar yang telah ditentukan).

Sementara itu, kompensasi yang diberikan biasanya berupa gaji. Gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan.⁴

Adapun mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan pada PT. Riau Agri dihitung selama satu bulan dengan menggunakan standarisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) Indragiri Hilir tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 2.750.610. Sementara dalam hal pemberian atau pembagian gajinya selain memberikan gaji pokok, pihak PT. Riau Agri juga memberikan tunjangan

¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 289

²M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 3

³Devi Riani, "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan", 2020, h. 13

⁴Wibowo, *Op.Cit*, h. 298-299

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

jabatan dan upah lembur sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan. Tetapi tidak semua karyawan yang mendapat tunjangan jabatan. Tunjangan jabatan tersebut hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan sebagai mandor dan operasional.

Tabel I.1
Gaji Karyawan PT. Riau Agri
Periode 26 September s/d 25 Oktober 2019

	Jabatan Karyawan	Gaji Pokok	Upah Lembur	Tunjangan Jabatan	Pot. Jamsostek	Pot. BPJS Kesehatan	Total Gaji
1	Admin	Rp 2.750.618	Rp 1.200.414	-	Rp 82.519	Rp 27.506	Rp 3.841.007
2	Krani Produksi	Rp 2.750.618	Rp 1.226.383	-	Rp 82.519	Rp 27.506	Rp 3.866.977
3	Krani Timbangan	Rp 2.750.618	Rp 1.355.170	-	Rp 82.519	Rp 27.506	Rp 3.995.763
4	Mandor	Rp 2.750.618	Rp 4.615.082	Rp 350.000	Rp 93.019	Rp 31.006	Rp 7.592.675
5	Operator Kernel	Rp 2.750.618	Rp 3.997.933	Rp 250.000	Rp 90.019	Rp 30.006	Rp 6.878.526

Sumber: PT. Riau Agri

Namun dalam pemberian atau pembagian gajinya, pihak perusahaan sering mengalami kendala seperti tidak lancarnya pembayaran gaji karyawan sehingga menyebabkan sebagian karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan dan perusahaan juga seharusnya memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan dalam hal pemberian gaji terhadap karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.⁵

⁵Firdaus Saputra (Admin PT. Riau Agri), *Wawancara*, Desa Pengalihan, 2 September

Dengan pemberian gaji yang tepat, diharapkan karyawan dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Tetapi berbeda halnya jika gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak lancar dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal itu akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga terjadi penurunan produksi dan tidak tercapainya target produksi minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil / CPO*), yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.2
Target Produksi dan Realisasi Produksi *Crude Palm Oil* (CPO)
Periode Juni s/d November 2019

No.	Periode	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	Juni	180.000	169.236	94,02
2	Juli	180.000	154.027	85,57
3	Agustus	180.000	165.713	92,06
4	September	180.000	153.252	85,14
5	Oktober	180.000	158.595	88,10
6	November	180.000	160.056	88,92

Sumber: PT. Riau Agri

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipermasalahkan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada kinerja karyawan pada bagian proses shift I, proses shift II, laboratorium, sortasi, dan krani produksi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji dengan kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Mengetahui tinjauan ekonomi syariah mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain:

- a. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pendidikan S1 pada Fakultas Syariah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada bidang Ekonomi Syariah.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti-peneliti berikutnya.
- c. Bagi perusahaan, dapat menjadi bahan masukan dan informasi mengenai penerapan prinsip-prinsip syariah yang sesuai dengan kaidah-kaidah fiqh muamalah.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Riau Agri yang beralamat di Jl. Lintas Samudera, Desa Pengalihan, Kec. Keritang, Kab. Indragiri Hilir, Riau, 29274.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Riau Agri yang beralamat di Jl. Lintas Samudera Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek / objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulan.⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Riau Agri yaitu berjumlah 81 orang.

Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang akan dianggap dapat menggambarkan populasinya. Dalam melakukan penelitian, penulis mendapatkan responden dengan cara memberi nomor semua anggota populasi, kemudian membuat nomor-nomor pada kertas kecil, nomor-nomor tersebut dimasukkan ke dalam suatu wadah kecil, lalu dikocok. Penulis melakukan pengocokan terus sampai diperoleh sejumlah kertas kecil yang bernomor sebanyak yang dibutuhkan. Kemudian penulis memberikan satu persatu kuesioner yang berisi beberapa pernyataan untuk diisi yang telah disiapkan sebelumnya.

Sementara untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *simple random*

⁶Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sampling yaitu suatu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁷ Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin sebagai berikut.

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

Keterangan:

- n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 d = nilai presesi (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel (n) untuk banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut.

$$n = \frac{81}{81(0,1)^2 + 1} = \frac{81}{1,81} = 44,75$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka penulis mengambil sampel dalam penelitian ini sebanyak 44,75 lalu penulis genapkan menjadi 45 sampel sebagai responden.

4. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini jenis sumber data yang digunakan dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Data Primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun

⁷*Ibid*, h.62

dalam bentuk *file-file*. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi⁸ ataupun data yang diperoleh dari PT. Riau Agri.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.⁹ Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literature, dan bacaan yang berkaitan dengan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran secara langsung tentang kegiatan yang akan diteliti.
- b. Wawancara, merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide dalam tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

⁸Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2010), h. 38

⁹Irwan Gani, *Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, (Yogyakarta: Andi, 2015), h. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Angket / Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden untuk dijawab.¹⁰
- d. Dokumentasi, adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen. Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.¹¹

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kausalitas yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi¹² lalu mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Adapun alur analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Rekapitulasi Data Kuesioner

Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Ini

¹⁰Fenti Hikmawati, *Op.Cit*, h. 83

¹¹Widodo, *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), h. 75

¹²Fenti Hikmawati, *Op. Cit*, h. 88

membedakan daftar pertanyaan dengan *interview guide*. Keterangan yang diperoleh dengan mengisi daftar pertanyaan dapat dilihat dari segi siapa yang mengisi (menulis isian) daftar pertanyaan tersebut.¹³

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0,3.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Person* (Produk Momen Person) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

¹³Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), h.179

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N : Jumlah subjek

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$: Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$: Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$: Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan.¹⁴

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konsisten apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama.¹⁵

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *AlphaCronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

¹⁴<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/> diakses pada tanggal 30 November 2019 pukul 20.36

¹⁵Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 455

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan:

σ^2 = Varian total

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

n = Jumlah pertanyaan yang di uji

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen.¹⁶

c. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹⁷

d. Model Regresi

Model regresi linear dengan satu variabel bebas adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

¹⁶<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
 diakses pada tanggal 30 November 2019 pukul 20.36

¹⁷Fenti Hikmawati, *Op. Cit*, h. 88

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i \quad \dots \dots \dots (1).$$

dimana :

Y_i adalah variabel dependen/variabel tidak bebas ke i.

β_0 dan β_1 adalah parameter.

X_i adalah variabel independen/variabel bebas ke i.

ε_i adalah random error dengan rata – rata $E(\varepsilon_i) = 0$

Varians $\sigma^2(\varepsilon_i) = \sigma^2$

ε_i dan ε_j tidak berkorelasi

sehingga Covarians $\sigma(\varepsilon_i, \varepsilon_j) = 0$ untuk semua $i, j; i \neq j; i = 1, 2, \dots, n.$

$\varepsilon_i \sim \text{independen } N(0, \sigma^2)$

Model regresi di atas disebut model regresi linear sederhana. Parameter β_0 adalah konstanta (*intercept*) dari garis regresi. β_0 dapat berarti nilai dari rata-rata distribusi probabilita Y pada $X = 0$. Namun jika model tidak mencakup $X = 0$, β_0 tidak mempunyai arti apa-apa secara terpisah dalam model regresi. Parameter β_1 adalah kemiringan (*slope*) dari garis regresi yang merupakan suatu perubahan dari rata-rata distribusi probabilita Y dengan bertambahnya 1 unit X.

Regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlihat di dalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat Y dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu. Dimana dalam penelitian ini variabel independen (X) yaitu gaji sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = a + bX$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X = Gaji

a = Konstan

b = Koefisien arah regresi linear.

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik.¹⁸

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varian dari nilai sisa adalah tidak sama (*unequal*) antara satu observer (pengamatan) dengan observer lainnya. Jika varian dan nilai sisa sama (*equal*) antara satu observer dengan observer lainnya, maka kondisi ini disebut dengan homoskedastisitas. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homoskedastisitas dan bukan kondisi heteroskedastisitas.¹⁹

¹⁸Ibid, h. 153

¹⁹Irwan Gani, *Alat Analisis Data ; Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, (Yogyakarta: Andi, 2015), h. 126

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

f. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

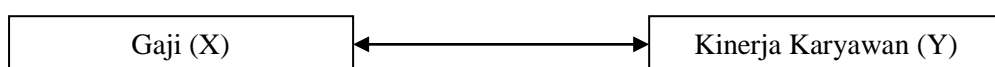
Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik / turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y). Koefisien determinasi dirumuskan dengan:

$$KD = R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman.

Gambar I.1
Model Kerangka Berfikir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel I.3
Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Gaji (X)	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan / pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi. ²⁰	1. Kelayakan 2. Motivasi kerja 3. Kepuasan kerja	Ordinal Ordinal Ordinal
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. ²¹	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Standar hasil kerja 7. Target atau sasaran	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan landasan analisis teori di atas, dapat disusun suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan masih harus diuji secara empiris yaitu:

²⁰M. Kadarisman, *Op. Cit*, 316

²¹Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), Ed. 1, Cet. 1, h. 14

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun	Judul Skripsi	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Guidio Erick Prabowo, 2016	Pengaruh Persepsi Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pos Cianjur Jawa Barat	Persepsi gaji (X1), motivasi (X2), kinerja karyawan (Y)	Persepsi gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Khairunnisa Batubara, Ir. Sugiharto Pujanggoro, MM, dan Buchari, ST, M. Kes, 2013	Pengaruh Gaji, Upah Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ	Gaji (X1), upah (X2), tunjangan (X3), kinerja karyawan (Y)	Secara simultan gaji, upah, dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	M. Taslim Dangnga, 2013	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar	Gaji (X1), insentif (X2), kinerja karyawan (Y)	Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Muhammad	Pengaruh Gaji	Gaji (X1),	Gaji dan masa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Akbar Gumilar R, 2018	Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung	masa kerja (X2), kinerja karyawan (Y)	kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Ndoni Karang Prasetyo, 2012	Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Di Sukoharjo	Gaji (X1), motivasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), kinerja karyawan (Y)	Gaji, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

J. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman pembaca dalam penelitian ini, penulis mengklasifikasikan penelitian ini dalam beberapa bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, kerangka pemikiran, definisi operasional variabel penelitian, hipotesis, hasil penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan sejarah dan gambaran umum lokasi penelitian, berupa sejarah singkat PT. Riau Agri, visi dan misi PT. Riau Agri, serta struktur organisasi PT. Riau Agri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, pengertian gaji, dasar hukum gaji, fungsi penggajian, komponen gaji, teori-teori gaji, serta sistem pembayaran gaji.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas tentang pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dan tinjauan ekonomi syariah mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bagian akhir dimana penulis akan mengambil kesimpulan dan saran-saran yang mungkin bermanfaat dalam penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A Sejarah Singkat

Dengan melihat peningkatan jumlah penduduk Indonesia, setidaknya akan meningkatkan kebutuhan terhadap minyak sawit dalam negeri dan pasar luar negeri yang masih terbuka cukup luas dan berimbang kepada kebutuhan akan minyak sawit yang cukup besar. Pada akhir tahun 2011 areal tanaman kelapa sawit di Riau seluas 7.047.221 Ha, yang terdiri dari perkebunan Rakyat seluas 3.174.176 Ha, perkebunan Negara seluas 320.779 Ha dan perkebunan swasta 3.552.266 Ha. Untuk di Kabupaten Indragiri Hilir areal tanaman kelapa sawit seluas 107.373 yang terdiri TBM seluas 46.970 dan TM 60.403.

Berdasarkan perkembangan perkebunan kelapa sawit diatas, tentunya produksi tandan buah segar (TBS) yang dihasilkan jika dibandingkan dengan jumlah kapasitas pabrik kelapa sawit yang tersedia jauh lebih besar, sehingga muncul masalah harga TBS, jauhnya transportasi dari kebun ke pabrik kelapa sawit yang dapat mengakibatkan menurunnya kualitas TBS. Masalah ini juga terjadi di Desa Pengalihan, Kec. Keritang, Kab. Indragiri Hilir. Melihat peluang usaha tersebut, maka PT. Riau Agri membangun pabrik kelapa sawit dengan kapasitas 45 Ton TBS/jam *Expandable* 60 Ton TBS/jam yang terletak di Desa Pengalihan, Kec. Keritang, Kab. Indragiri Hilir.

PT. Riau Agri adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. Produk yang dihasilkan antara lain minyak sawit (*Crude Palm*

Oil) dan inti sawit (*Palm Kernel*). Lahan yang digunakan untuk pembangunan pabrik kelapa sawit (PKS) merupakan lahan kelompok tani yang telah diganti rugi oleh PT. Riau Agri seluas \pm 15 H.

Sebelum kegiatan pelaksanaan pembangunan pabrik kelapa sawit dilaksanakan, pihak PT. Riau Agri telah melakukan pendekatan-pendekatan kepada masyarakat Desa Pengalihan Kec. Keritang dan petani sawit sekitar pabrik kelapa sawit. Pendekatan dilakukan dengan cara sosialisasi mengenai rencana pembangunan PKS dengan melibatkan perangkat kecamatan, perangkat desa, serta tokoh masyarakat setempat. PKS PT. Riau Agri dibangun pada akhir Tahun 2013 dengan kapasitas 45 Ton TBS/jam *Expandable* 60 Ton TBS/jam. Untuk memenuhi kebutuhan Legal Formal pembangunan PKS, PT. Riau Agri memiliki beberapa perizinan baik dari tingkat desa, kecamatan, kabupaten, hingga sampai pada tingkat provinsi.

B. Visi Dan Misi

1. Visi

PT. Riau Agri memiliki visi yaitu perusahaan kelapa sawit yang dikenal karena kualitas sumber daya manusia dan produknya.

2. Misi

PT. Riau Agri memiliki misi yaitu untuk memajukan perekonomian para petani, bertanggung jawab sosial dan ramah lingkungan serta memenuhi semua persyaratan hukum yang relevan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Struktur Organisasi

Perkembangan sebuah perusahaan tidak terlepas dari adanya struktur organisasi di dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar berdiri dan berkembangnya sebuah usaha. Hal ini akan membuat perusahaan berjalan dengan baik dan memiliki kinerja yang optimal. Dengan demikian perusahaan dapat memberikan hasil dan keuntungan bagi pemilik serta karyawan yang bekerja.

Struktur organisasi merupakan sebuah garis hirarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan. Dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

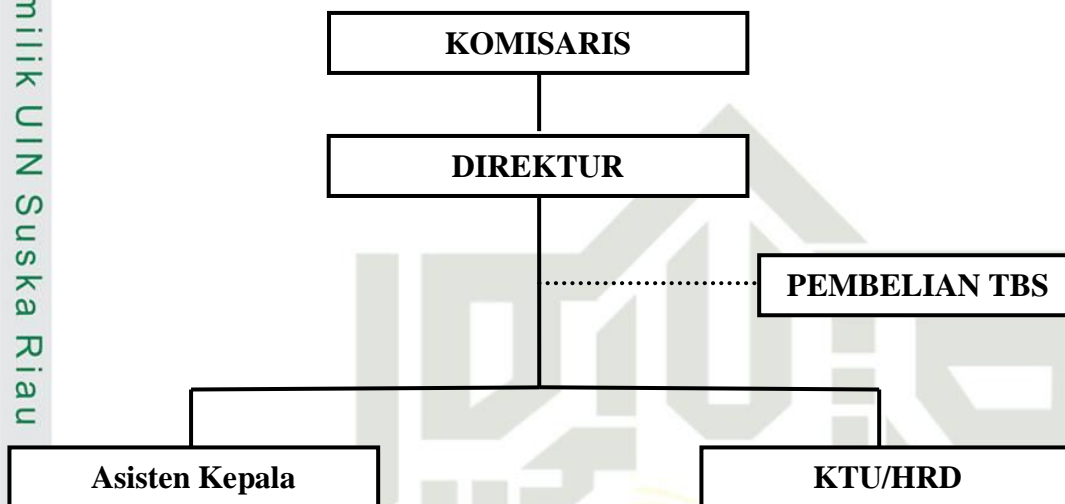
Struktur organisasi perusahaan yang baik didukung oleh pembagian tugas secara jelas bagi masing-masing jabatan yang ada. Hal tersebut bertujuan supaya pekerjaan yang dikerjakan setiap posisi jabatan dapat berjalan dengan teratur dan efisien.

PT. Riau Agri sebagai suatu organisasi telah merumuskan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi setiap pekerjanya. Adapun bagan struktur organisasi yang ada pada PT. Riau Agri adalah sebagai berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar II.1
STRUKTUR ORGANISASI PMKS PT. RIAU AGRI DESA
PENGALIHAN, KEC. KERITANG, KAB. INDRAGIRI HILIR, RIAU



Sumber: PT. Riau Agri

Penjelasan struktur organisasi:

a. Komisaris

Komisaris mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melakukan tugasnya sesuai dengan anggaran dasar perusahaan.
- b. Mempunyai kewajiban melakukan pengawasan terhadap tindakan-tindakan direktur.
- c. Mempunyai hak untuk membebaskan salah satu dari anggota direksi, jika mereka telah terbukti menyimpang dari anggaran dasar perusahaan atau telah melalaikan kewajibannya atau hal-hal lain. Selanjutnya masalah tersebut diserahkan pada saat Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Direktur Utama

Tugas dan wewenang Direktur Utama adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai dengan yang diatur dalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham, Menteri Pertanian selaku kuasa Pemegang Saham dan Dewan Komisaris.
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota Direksi dan mengawasi secara umum.
- c. Bersama-sama dengan anggota Direksi lainnya mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan.
- d. Bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham melalui Dewan Komisaris.
- e. Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.

Pembelian TBS

Pihak yang bertugas dalam melakukan pembelian TBS mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melakukan survey wilayah yang terdapat banyak buah kelapa sawit.
- b. Melakukan pendekatan kepada petani atau penampung kelapa sawit.
- c. Bertanggung jawab atas kualitas kelapa sawit yang dibeli.
- d. Menjaga hubungan baik dengan para supplier TBS.

Asisten Kepala (ASKEP)

- a. Bertanggung jawab membuat Estate Manager dalam menjalankan tugasnya serta langsung mengawasi staf kebun lainnya.
- b. Asisten kepala bertanggung jawab terhadap pengelolaan kegiatan bidang tanaman di unit kerjanya yang meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan teknis di lapangan serta pengawasan sehingga tercapai produktivitas yang optimal dengan berpedoman pada SOP (*Standard Operating Procedure*).

5. Kepala Tata Usaha (KTU)

Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi di pabrik, baik yang menyangkut tentang karyawan, pembukuan dan lain-lain untuk kemudian dilaporkan kepada kantor pusat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III TINJAUAN TEORITIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun. Menurut Sedarmayanti²², kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa: “*Performance is output derives from processes, human outhewise,*” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah: “*Succesfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Lebih lanjut, Withmore menjelaskan kinerja dan mengelompokkannya ke dalam dua

²²Devi Riani, *Op.Cit*, h. 13

kegiatan, yaitu menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri yang melampaui apa yang diminta dan apa yang diharapkan; suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran umum keterampilan seseorang, yang diekpresikan penuh potensi.²³

Menurut Hellriegel, Slocum Jr, dan Woodman, kinerja akan cenderung tinggi bila adanya tujuan yang menantang, adanya moderator (kemampuan, komitmen tujuan, masukan, dan kompleksitas tugas), dan adanya mediator (arah, usaha, ketekunan, dan tugas strategi) yang bertugas.²⁴

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tentu tidak terjadi dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Faktor individu (*personal factors*); berkaitan dengan keahlian, motivasi, dan komitmen.
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*); berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer.
- c. Faktor kelompok / rekan kerja (*team factors*); berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor sistem (*system factors*); berkaitan dengan sistem / metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

²³Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Ed. 1, Cet. 2, h. 119

²⁴Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara Anggota IKAPI), 2017), h. 9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- e. Faktor situasi (*contextual / situational factors*); berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.²⁵

Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.²⁶

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, yaitu tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

²⁵T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013),

²⁶Wibowo, *Op.Cit*, h. 86

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.²⁷

4. Penilaian Kinerja

Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitasnya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

Menurut Veithzal Rivai, peniaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.²⁸

²⁷Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)", Journal "Acta Diurna", Vol. 3, No.4, 2014, h. 7

²⁸Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 196

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Mathis dan Jackson, penilaian kinerja adalah proses evaluasi kepada karyawan terkait pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar operasional kerja, kemudian hasil tersebut akan diberikan pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja. Sementara Hasibuan menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah aktivitas bagi manajer untuk mengevaluasi tingkah laku para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kepadanya.²⁹

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan Mejia, dkk, mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari: a) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi; b) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilain kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas; c) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini

²⁹Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV IRDH, 2019), h.150

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.³⁰

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wether dan Davis, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan *demotion*.
- d. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

³⁰Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit*, h. 197

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- h. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement design* tidak diskriminatif.
- i. *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan kesehatan.
- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.³¹

6 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*appraisal performance*) ini mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah untuk memberikan informasi yang dapat membantu dalam keputusan-keputusan yang berkaitan dengan masalah promosi, kenaikan gaji, transfer, ataupun pemberhentian tenaga kerja dan dapat digunakan untuk mendorong pengembangan karyawan.³²

Harvard mengingatkan bahwa orang sering lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya *performamnce appraisal*. Menurut Harvarad, penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi;
- b. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang;
- c. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari;

³¹*Ibid*, h. 198

³²John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014), h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Memberi gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi;
- e. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan;
- f. Menyepakati tujuan pembelajaran;
- g. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan;
- h. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan;
- i. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian; dan
- j. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.³³

Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut.

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain:

- 1) meningkatkan motivasi;
- 2) meningkatkan kepuasan kerja;
- 3) adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka;
- 4) umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif;
- 5) pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar;

³³Wibowo, *Op. Cit.*, h. 192

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 6) pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin;
- 7) peningkatan pengertian tentang nilai pribadi;
- 8) kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya;
- 9) suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut;
- 10) adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan;
- 11) meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

b. Manfaat bagi penilai (supervisor / manajer / penyelia)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara

lain:

- 1) kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya;
- 2) kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap;
- 3) memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya;
- 4) identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi;
- 5) peningkatan kepuasan kerja;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 6) pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka;
- 7) meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer maupun dari para karyawan;
- 8) kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada karyawan;
- 9) dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi;
- 10) merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru.

c. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah antara lain:

- 1) meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan;
- 2) meningkatkan kualitas komunikasi;
- 3) meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
- 4) meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;
- 5) peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan;
- 6) harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan;

- 7) sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan;
- 8) kejelasan dan ketepatan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima;
- 9) budaya perusahaan menjadi mapan;
- 10) karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan, menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat.³⁴

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

³⁴Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Op.Cit*, h. 55-58

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gaji

1. Pengertian Gaji

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan mendapatkan imbalan berupa kompensasi (upah, gaji, insentif). Sebelum melakukan suatu pekerjaan, antara pekerja dan penyedia kerja harus mempunyai persetujuan berapa besar pekerjaan yang dilakukan itu dinilai dengan ukuran materi atau uang. Bila persetujuan telah tercapai, maka pekerjaan bisa dimulai sesuai dengan perjanjian. Begitupun penyedia kerja berkewajiban memberikan imbalan atau upah atas pekerjaan yang telah dilakukan pekerja.³⁵

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan / pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan / organisasi.³⁶

Ivancevich mengemukakan bahwa dua ratus tahun yang lalu seorang Adam Smith yang melahirkan *Economic Man Theory* dan Taylor yang mengemukakan *The Scientific Management Theory*, berpendapat bahwa manusia bekerja hanya untuk mendapatkan uang, oleh karena itu uang merupakan insentif pokok untuk produktivitas dan kepuasan pegawai.

³⁵Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit*, h. 232

³⁶M. Kadarisman, *Op.Cit*, h. 316

Sementara Homans, yang menganut *Behavioral Scientists*, berpendapat bahwa motivasi kerja harus memperlakukan uang sebagai salah satu dari beberapa hal yang berpengaruh, dan dalam hal ini terdapat unsur keadilan dan ketidakadilan dalam sistem penggajian.³⁷

2. Dasar Hukum Gaji

a. Al-Qur'an

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya pada surah Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”³⁸

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah juga bisa menentukan jumlah upah yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan

³⁷Ibid,h. 315

³⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an*, (Jawa Barat: CV. Penerbit Diponegoro, 2012), h.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan hidup dengan layak. Rasulullah bersabda, “*Barang siapa mempekerjakan seseorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberi rumah, dan jika ia tidak memiliki istri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikanlah kendaraan.*”³⁹

b. As-Sunah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ
(رواه ابن ماجه عن ابن عمر)

Artinya: “*Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.*”

(HR. Ibn Majah dan Ibn Umar)

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَعْمَلْ أَجْرَهُ.
(رواه عبد الرزق عن أبي هريره)

Artinya: “*Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya.*” (HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah).

3. Fungsi Penggajian

Fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

- a. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- b. Untuk mendorong pekerja agar pekerja menunjukkan prestasi yang tinggi
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.⁴⁰

³⁹Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Bandung: Erlangga, 2012), h. 203

⁴⁰Komaruddin, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013), h. 2, h. 56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Komponen Gaji

Setiap karyawan berhak menerima gaji. Gaji karyawan ini bisa saja berbeda satu dengan yang lainnya, tergantung dimana ia bekerja, di bagian apa ia bekerja, maupun lamanya ia bekerja. Ada 5 komponen gaji karyawan yang biasanya tercakup setiap bulannya, yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji pokok, menurut Gitosudarmo adalah sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan.⁴¹ Gaji pokok merupakan upah dasar yang diterima oleh karyawan yang besarnya tidak boleh kurang dari 75% dari total gaji karyawan yang diterimakan. Gaji pokok ini biasanya ditentukan dengan mengacu pada UMR (Upah Minimum Regional) dan disesuaikan pula dengan jabatan, wewenang, tanggung jawab karyawan tersebut.
- b. Tunjangan tetap, adalah tunjangan atau benefit yang diberikan kepada karyawan bersama gaji yang besarnya tidak berubah, dan diberikan secara terus menerus selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan yang sama. Salah satu bentuk tunjangan ini adalah tunjangan jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan pada karyawan yang memangku jabatan tertentu dalam perusahaan.
- c. Tunjangan tidak tetap, berkebalikan dengan tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap yang juga menjadi salah satu komponen gaji karyawan ini adalah tunjangan yang diberikan pada karyawan

⁴¹Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*, (Jakarta: Visi Media, 2016), h. 36

dengan memperhitungkan elemen-elemen tertentu sehingga besarnya bisa berubah setiap bulannya. Misalnya tergantung pada kehadiran karyawan, dan banyaknya laba yang bisa didapatkan oleh perusahaan.

- d. Uang lembur, adalah upah tambahan yang diberikan sebagai imbalan kerja yang dilakukan di luar jam kerja resmi. Uang lembur ini bisa diberikan setiap kali usai lembur, atau bisa juga ditambah ke dalam gaji karyawan yang diterima setiap bulan. Jumlah uang lembur yang diterima juga bisa berbeda-beda, tergantung jam lembur dan besaran yang disepakati.
- e. Potongan, biasanya adalah potongan pajak penghasilan atau PPh, iuran BPJS (baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Jaminan Hari Tua atau Jaminan Pensiun), juga jika karyawan mempunyai cicilan utang pada perusahaan, misalnya cicilan KPR, utang kepemilikan kendaraan, hingga kasbon.⁴²

5. Indikator Gaji

Indikator gaji adalah sebagai berikut:

- a. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

⁴²Website, <http://www.qmfinansial.com/2019/04/komponen-gaji-karyawan/> , diakses pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 14:36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Motivasi kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c. Kepuasan kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.⁴³

6. Teori-teori Gaji

a. Sistem Gaji Menurut Produksi

Gaji menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja keras serta untuk berproduksi lebih banyak. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan bagi karyawan yang kemampuannya sudah mundur dan bagi orang yang usianya lanjut.

b. Sistem Gaji Menurut Lamanya Kerja

Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan. Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem upah ini adalah mencegah diskriminasi.

c. Sistem Gaji Menurut Lamanya Dinas

Sistem gaji semacam ini mendorong orang lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan. Sistem ini sangat menguntungkan orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada

⁴³Moh. Farhan Maulana, "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016", artikel skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri," 2016, h. 19

perusahaan, sistem ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan mendapat perhatian. Jadi sistem gaji ini memberikan perasaan aman kepada buruh atau pegawai yang berusia lanjut.

d. Sistem Gaji Menurut Kebutuhan

Sistem ini memberikan gaji yang lebih besar kepada mereka yang sudah menikah atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu sudah dipenuhi, maka akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif bekerja, sehingga sama halnya dengan sistem gaji menurut lamanya dinas. Segi positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan.⁴⁴

7. Sistem Pembayaran Gaji

Sistem pembayaran gaji yang bersifat spesifik adalah *team-based pay* dan *skill-based pay*.

a. *Team-based pay*

Team-based pay atau pembayaran berbasis tim menghubungkan pembayaran dengan perilaku kelompok kerja. *Team-based pay* merupakan kompensasi yang memberikan penghargaan individual atas kerja sama kelompok dan / atau memberikan penghargaan tim atas hasil kolektif.

⁴⁴Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit*, h. 233-234

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Team-based pay sudah dianggap primitif saat ini. Namun apabila akan dilakukan, direkomendasikan untuk menjalankan langkah-langkah antara lain:

- 1) mempersiapkan pekerja untuk menerima pembayaran insentif dengan sistem berbasis tim dengan sebanyak mungkin pelatihan keterampilan tentang hubungan antarpribadi;
 - 2) membentuk tim dan membuat tim berjalan lancar sebelum memperkenalkan insentif pembayaran berdasar tim untuk mencegah pekerjaan berlebihan dan frustrasi;
 - 3) menciptakan rencana pembayaran yang memadukan antar prestasi individu dengan insentif tim; prestasi sebagai tim harus tetap memerhatikan dan menghargai prestasi sebagai individu;
 - 4) memulai dengan menghargai perilaku kerjasama tim yang bersifat saling mendukung, kerjasama, dan pemecahan masalah kelompok dan kemudian tahap membayar insentif untuk hasil tim;
 - 5) perlu memastikan bahwa anggota tim melihat dengan jelas hubungan antar pekerjaan mereka sendiri dengan hasil kerja tim ketika membayar hasil kerja tim.
- b. *Skill-based pay*

Skill-based pay merupakan upah yang dibayar pada tingkat yang diperhitungkan dan berdasar pada keterampilan dimana pekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menguasai, menunjukkan, dan berkembang dalam mewujudkan pekerjaan mereka.

Keuntungan *skill-based pay* adalah memberikan motivasi kuat kepada pekerja untuk mengembangkan keterampilan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, memperkuat rasa percaya diri, dan tenaga kerja yang fleksibel.

Sementara itu, kerugiannya adalah: (1) pekerja secara sukarela mempelajari pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi, dan rata-rata upah per jam akan lebih besar dari normal; (2) diperlukan investasi dalam training pekerja; (3) tidak semua pekerja menyukai pembayaran upah berdasar keterampilan karena ditekan untuk semakin meningkatkan keterampilan.⁴⁵

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

⁴⁵Wibowo, *Op.Cit*, h. 300



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Agri di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai R^2 atau R Square sebesar 0,192.
2. Hasil analisis data pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi syariah sudah memenuhi syarat.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan saran yang sekiranya dapat dilakukan dan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan tersebut:

1. Dengan diketahuinya gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Agri di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, maka diharapkan agar pemberian gaji tersebut lebih diperhatikan dari segi kelancaran dan pemberian bonus yang sesuai dengan waktu kerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Dengan diketahuinya tinjauan ekonomi syariah mengenai variabel gaji terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Riau Agri di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, agar dapat lebih meningkatkan kualitas dan kemampuan yang ada dan menjalankan aktivitas bermuamalah sesuai dengan Al-Qur'an dan sunnah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Dangnga, M. Taslim. 2013. “*Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar*”. Jurnal Economix. Vol. 1. No. 1
- Departemen Agama RI. 2012. *Al-Qur’an*. Jawa Barat: CV. Penerbit Diponegoro
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera (Anggota IKAPI)
- Fauzia, Ika Yunia dan Abdul Kadir Riyadi. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-syari’ah*. Jakarta: Kencana
- Gani, Irwan. 2015. *Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, Imam. 2016. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hakim, Lukman. 2012. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Bandung: Erlangga
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Komaruddin. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Ed. 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maulana, Moh. Farhan. 2016. “*Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk*”
- Mulyapradana, Aria dan Muhammad Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visi Media
- Nazir. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Rhani, Devi. 2020. *“Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”*
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2015. *Performance Appraisal*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. Ed. 1. Cet. 1
- Sregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2010. *Statistika Ekonomi Induktif*. Jakarta: Indeks
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Swatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”*, Journal *“Acta Diurna”*. Vol. 3. No.4.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Ed. 1. Cet. 2. Jakarta: Bumi Aksara
- Website, <http://www.qmfinansial.com/2019/04/komponen-gaji-karyawan/>, diakses pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 14:36
- Website, <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/> diakses pada tanggal 30 November 2019 pukul 20.36
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers

Tabulasi Data

**Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang
Kabupaten Indragiri Hilir Di Tinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah**

No	Gaji									Total	No	Kinerja Karyawan										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	28	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	25
5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	30	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	6	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	30
7	3	4	3	2	3	3	3	4	4	29	7	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	31
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	8	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	28
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	4	3	3	2	3	3	3	3	4	28	11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	3	4	3	3	2	3	3	27	12	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	23
4	3	3	3	3	3	3	4	29	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	28	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	2	3	4	3	2	4	4	29	15	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	23
4	3	4	4	2	2	3	4	29	16	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	27	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	27	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	3	2	1	3	4	21	19	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	3	28	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	27	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	4	28	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	2	3	4	3	4	3	4	30	23	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	3	2	3	3	3	3	4	27	24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	25	3	3	3	2	2	1	1	3	2	22
4	3	4	3	3	2	3	2	1	25	26	2	3	2	3	4	2	1	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	27	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28

Halak Cipta Dindinggi Shadng-Ujangan

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendokumentasikan dan menyebutkan sumber

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau untuk tujuan lain yang bersifat edukatif, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau untuk tujuan lain yang bersifat edukatif.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3	4	3	3	4	2	3	3	28	28	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	23
3	3	2	3	3	3	3	4	26	29	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
3	3	3	4	3	2	3	4	29	30	4	3	4	2	2	3	1	2	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	27	31	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	17	32	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	21
3	3	2	3	3	2	2	4	25	33	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	27	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	2	3	4	31	35	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	27	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	3	2	3	4	3	27	37	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	24
3	3	3	3	3	3	3	3	27	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	4	28	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	2	3	3	3	3	26	40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	27	41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	4	3	3	2	3	29	42	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	19
3	4	3	4	4	4	3	4	33	43	4	4	3	2	3	3	1	1	3	3	27

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4	4	4	4	4	4	4	3	4	34	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	26
2	1	2	3	3	3	3	2	3	21	45	3	2	3	3	1	2	4	4	2	2	26	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Correlations

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.474**	.488**	.442**	.447**	.294*	.273	.397**	.124	.672**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.002	.002	.050	.069	.007	.419	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.474**	1	.364*	.572**	.617**	.432**	.290	.519**	.375*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.001		.014	.000	.000	.003	.053	.000	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.488**	.364*	1	.487**	.198	.360*	.235	.162	.029	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014		.001	.192	.015	.121	.286	.851	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.442**	.572**	.487**	1	.503**	.327*	.111	.359*	.161	.685**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001		.000	.028	.466	.016	.290	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.447**	.617**	.198	.503**	1	.379*	.259	.490**	.452**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.192	.000		.010	.085	.001	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan lap
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



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

P6	Pearson Correlation	.294*	.432**	.360*	.327*	.379*	1	.469**	.332*	.349*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.050	.003	.015	.028	.010		.001	.026	.019	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.273	.290	.235	.111	.259	.469**	1	.249	.023	.509**
	Sig. (2-tailed)	.069	.053	.121	.466	.085	.001		.099	.882	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	.397**	.519**	.162	.359*	.490**	.332*	.249	1	.453**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.286	.016	.001	.026	.099		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P9	Pearson Correlation	.124	.375*	.029	.161	.452**	.349*	.023	.453**	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.419	.011	.851	.290	.002	.019	.882	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
JUMLAH	Pearson Correlation	.672**	.792**	.582**	.685**	.725**	.680**	.509**	.667**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.286	.467**	.094	.074	.453**	.181	.041	.453**	.402**	.434**
	Sig. (2-tailed)		.057	.001	.539	.628	.002	.234	.787	.002	.006	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.286	1	.227	.345*	.369*	.349*	.089	.151	.426**	.476**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.057		.135	.020	.013	.019	.562	.321	.004	.001	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.467**	.227	1	.369*	.145	.187	.438**	.308*	.471**	.331*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001	.135		.013	.341	.219	.003	.040	.001	.026	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.094	.345*	.369*	1	.476**	.290	.647**	.669**	.393**	.257	.766**
	Sig. (2-tailed)	.539	.020	.013		.001	.054	.000	.000	.008	.089	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.074	.369*	.145	.476**	1	.355*	.377*	.440**	.531**	.315*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.628	.013	.341	.001		.017	.011	.002	.000	.035	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.453**	.349*	.187	.290	.355*	1	.432**	.339*	.303*	.549**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.219	.054	.017		.003	.023	.043	.000	.000



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan lap
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan lap
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.181	.089	.438**	.647**	.377*	.432**	1	.767**	.331*	.266	.809**
	Sig. (2-tailed)	.234	.562	.003	.000	.011	.003		.000	.026	.077	.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	.041	.151	.308*	.669**	.440**	.339*	.767**	1	.329*	.226	.775**
	Sig. (2-tailed)	.787	.321	.040	.000	.002	.023	.000		.027	.136	.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P9	Pearson Correlation	.453**	.426**	.471**	.393**	.531**	.303*	.331*	.329*	1	.437**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.001	.008	.000	.043	.026	.027		.003	.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P10	Pearson Correlation	.402**	.476**	.331*	.257	.315*	.549**	.266	.226	.437**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.026	.089	.035	.000	.077	.136	.003		.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
JUMLAH	Pearson Correlation	.434**	.478**	.592**	.766**	.635**	.616**	.809**	.775**	.659**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Frequencies

Statistics

		GAJI	KINERJA KARYAWAN
N	Valid	45	45
	Missing	0	0
Mean		24.82	23.04
Median		25.00	24.00
Mode		24	24
Std. Deviation		2.871	2.662
Variance		8.240	7.089
Range		17	14
Minimum		15	16
Maximum		32	30
Sum		1117	1037



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.78	6.404	.534	.763
P2	21.60	6.064	.676	.739
P3	21.84	6.725	.388	.786
P4	21.67	6.682	.629	.756
P5	21.80	6.345	.585	.755
P6	21.98	6.613	.372	.791
P7	21.76	6.553	.569	.759
P8	21.33	6.591	.357	.795

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.96	5.998	.449	.747
P2	20.07	6.109	.417	.751
P3	19.93	5.564	.495	.737
P4	20.24	5.462	.467	.742
P5	20.24	5.643	.569	.728
P6	20.58	4.340	.472	.779
P7	20.11	5.737	.636	.724
P8	20.18	6.013	.568	.737

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



Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.438 ^a	.192	.173	2.421	2.252

a. Predictors: (Constant), GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.956	3.176		4.079	.000
	GAJI	.406	.127	.438	3.197	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.173	2.421

a. Predictors: (Constant), GAJI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Dilarang menyalin
- a. Pengutipan
- b. Pengutipan untuk tujuan pendidikan atau penelitian

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

DOKUMENTASI



Pintu masuk PT. Riau Agri



Kantor



Tanki pengolahan air



Tanki penyimpanan CPO



Pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Riau Agri



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul, **PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RIAU AGRI DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh :

Nama : LENI WAHYUNI
 NIM : 1162504277
 Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Jum'at, 26 Juni 2020
 Waktu : 08:00 WIB
 Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 26 Juni 2020
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Drs. H. Zainal Arifi, MA

.....

Sekretaris
Madonna Khairunnisa, ME.Sy

.....

Penguji I
Afrizal Ahmad, M.Sy

.....

Penguji II
Jonnius, SE., MM

.....

Mengetahui :
 Kepala Sub Bagian Akademik
 Dan Alumni Fakultas Syariah dan Hukum

Jalinus, S.Ag
 NIP. 19750801 200701 1 023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.jurnalhukumislam.com email.admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **LENI WAHYUNI**

NIM : **11625204277**

Program Studi : **EKONOMI SYARIAH**

Judul : *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah*

Pembimbing : **Budi Azwar, S.E, M.Ec**

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 09 Juli 2020

A. Pimpinan Redaksi

M. Alpi Syahrin, SH., MH., CPL
NIP. 198804302019031010

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

**PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Proposal dengan judul Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri
Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif
Ekonomi Syariah, ditulis oleh:

Nama : Leni Wahyuni
NIM : 11625204277
Program Studi : Ekonomi Syariah
Diseminarkan pada : 4 Desember 2019
Hari / Tanggal : Rabu, 4 Desember 2019
Narasumber : Afdol Rinaldi, SE.,M.Ec

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 Januari 2020

Kasubbag Adm. Umum dan Keuangan
Fakultas Syariah dan Hukum

Eri SURIANTO, SH.I
NIP. 196702181993031006

Narasumber

Afdol RINALDI, SE., M.Ec
NIP. 197906042014111001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

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

BERITA ACARA SEMINAR USUL PENELITIAN

1. N A M A : Leni wahyuni
2. NOMOR MAHASISWA : 11625204277
3. JUDUL USUL PENELITIAN : Pengaruh sistem upah terhadap kinerja karyawan di pt. Riau agri desa pengalihan kecamatan keritang kabupaten inhil
4. Hari/Tgl. Diseminarkan : Rabu / 04 Desember 2019
5. Hasil Seminar dirumuskan adalah :
 - a. Judul : ~~Disetujui / Ditolak / Disempurnakan~~
 - b. Latar Belakang Masalah : ~~Jelas/Masih Kabur/Perlu Perbaikan~~
 - c. Permasalahan : ~~Jelas / Masih Kabur / Dirumuskan kembali agar menjadi jelas~~
 - d. Tujuan dan Kegunaan Penelitian : ~~Jelas / Mengambang / Perlu Perbaikan~~
 - e. Kerangka Teoritis (jika ada) : ~~Jelas / Kurang Jelas / Perlu Disempurnakan~~
 - f. Rumusan Hipotesis (jika ada) : ~~Cukup Tajam / Perlu Dipertajam~~
 - g. Metode Penelitian : ~~Jelas / Masih Kabur / Perlu Perbaikan~~
 - h. Daftar Pustaka : ~~Cukup / Belum untuk mendukung pemecahan masalah yang diteliti~~

Demikianlah keputusan Tim Seminar disampaikan kepada yang bersangkutan, untuk selanjutnya disampaikan kepada Dekan / Wakil Dekan I

NARASUMBER

Afdol Rinaldi, SE.,M.Ec

Catatan :

Perubahan Judul dalam Seminar
Dikonsultasikan dengan WD I

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SURAT PERNYATAAN SELESAI MENELITI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : LENI WAHYUNI

NIM : 11625204277

Tempat / Tanggal Lahir: Pengalihan, 25 Juli 1998

Program Studi / Jurusan: Ekonomi Syariah

No HP : 082313180717

Alamat : JL. Garuda Sakti KM. 1,5, Perumahan UNRI

Dengan ini menyatakan bahwa, saya benar telah selesai meneliti / melaksanakan riset pada:

Tempat Penelitian : PT. Riau Agri

Alamat : Desa Pengalihan Kec. Keritang Kab. Indragiri Hilir

Judul Penelitian : Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah

Waktu Penelitian : 16 Januari – 15 Maret 2020

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan pembohongan / penipuan terhadap pernyataan saya ini, maka saya siap menerima segala resiko.

Pekanbaru, April 2020

Yang menyatakan

LENI WAHYUNI
NIM. 11625204277

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
 Email : dpmpstp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/29684
 TENTANG

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

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/380/2020 Tanggal 14 Januari 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

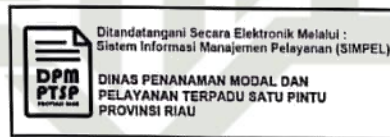
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : LENI WAHYUNI |
| 2. NIM / KTP | : 11625204277 |
| 3. Program Studi | : EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIAU AGRIL DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. RIAU AGRIL |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 15 Januari 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Direktur PT. Riau Agri
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

BIOGRAFI PENULIS



Leni Wahyuni, lahir di Pengalihan pada tanggal 25 Juli 1998, anak kedua dari 4 bersaudara, buah cinta dari pasangan Ayahanda “**H. M. Tang**” dan Ibunda “**Hj. Kartini**”. Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada umur 6 tahun di Sekolah Dasar (SD) di **SDN 010 Pengalihan Keritang** tahun 2004, dan selesai pada tahun 2010, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di **SMPN 4 Keritang**, dan selesai pada tahun 2013, lalu melanjutkan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas di **SMA Karya Pengalihan**, dan selesai pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan S1 di **Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau** mengambil Jurusan Ekonomi Syariah dan lulus pada tahun 2020 dengan Judul Skripsi “**Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah**” dengan menyandang gelar **Sarjana Ekonomi (SE)**.

“MOTTO”

TETAP SEMANGAT DALAM BERUSAHA. JIKA JATUH BANGKIT LAGI.

JIKA GAGAL COBA LAGI. JANGAN MENYERAH.

KARENA KEGAGALAN YANG SESUNGGUHNYA

ADALAH KETIKA KAMU MENYERAH DAN BERHENTI MENCoba.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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