

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 SISTEM GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK DITINJAU
MENURUT EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

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



Oleh:

RIRIN KHOIROTUL UMMAH
11820520787

PROGRAM S1

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2022 M/ 1443 H



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Permodalan Siak Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : Ririn Khoirotul Ummah
 NIM : 11820520787
 Jurusan : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 12 September 2022

Pembimbing Skripsi 1

Nurnasrina, S.E., M.Si
NIP:198004052009012008

Pembimbing Skripsi 2

Dr. H. Suhayib, M.Ag
NIP:19631231199203103

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH SISTEM GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

Nama : Ririn Khoirotul Ummah

NIM : 11820520787

Program Studi : Ekonomi Syariah
Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Selasa, 08 November 2022

Waktu : 13.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan
Hukum Lantai 2

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

Pekanbaru, 23 November 2022

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Nurnasrina, SE, M.Si

Sekretaris

Desi Devrika Devra, SHI., M.Si

Penguji I

Dr. H. Mohd. Yunus, M.Ag

Penguji II

Afdhol Renaldi, SE., M. Ec

Mengetahui :
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Zulkifli, M.Ag

NIP. 19741006 200501 1 005



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

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ririn Khoirotul Ummah
 NIM : 11820520787
 Tempat/ Tgl. Lahir : Bandar Sungai, 02 Agustus 2000
 Fakultas : Syariah dan Hukum
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Judul :

PENGARUH SISTEM GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 12 September 2022



Ririn Khoirotul Ummah

NIM: 11820520787



ABSTRAK

Ririn Khoirotul Ummah, (2022): Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Siak Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengamatan peneliti tentang fenomena mengenai permasalahan sistem gaji yang mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan sehingga kurang maksimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Siak, serta bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Siak.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi berjumlah 60 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel merupakan keseluruhan dari populasi yaitu berjumlah 60 orang. Sumber data penelitian terdiri dari sumber data primer dan sekunder dan teknik pengumpulan datanya berupa observasi, kuisioner, dokumentasi serta data kepustakaan. Pengolahan data menggunakan oleh software SPSS 24.

Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Permodalan Siak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,753 > 2,001$ dan didukung nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,005$. Dengan nilai R square sebesar 0,666 atau sebesar 66,6%. Adapun tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Permodalan Siak telah sesuai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa mayoritas karyawan telah setuju terhadap sistem gaji yang diberlakukan di perusahaan tersebut sehingga para karyawan akan selalu berusaha untuk dapat memberikan produktivitas kerja mereka yang terbaik untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Kata Kunci: *Sistem Gaji, Produktivitas Kerja 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



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah menghimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada penulis. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam buat teladan ummat sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa besar dengan segenap pengorbanan, beliau berhasil mengantarkan ummat manusia kejalan yang di ridhoi Allah SWT.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau. Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil yang sangat berharga. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan teima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Sudirman dan Ibunda Mustaidah yang telah membesarkan, mendidik, selalu sabar, dan memberi kasih sayang sehingga penulis sampai pada perguruan tinggi saat ini. Dan abang saya tersayang Ananda Syekhul Hadi Pramono yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Serta keluarga besar penulis yang juga memberi dukungan kepada 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bapak Prof. Dr. H. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, Wakil Rektor I Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, Wakil Rektor II Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd, dan Wakil Rektor III Bapak Edi Erwan, S.Pt., Ph.D.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Dr. H. Erman, M.Ag selaku Wakil Dekan I, Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
4. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Bapak Nurwahid, S,Ag dan Sekretaris Jurusan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak serta staf Program Studi Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Nurnasrina, SE, M. Si sebagai pembimbing skripsi bagian materi dan Bapak Dr. H. Syuhaib, M.Ag sebagai pembimbing skripsi bagian metodologi yang telah memberikan bimbingan, arahan dan kemudahan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Ahmad Hamdalah, S.E.I., M.E.Sy selaku pembimbing akademik (PA) yang telah banyak memberi arahan dan nasehat dalam menjalani proses perkuliahan.
7. Bapak Dr. H. Muhammad Tawwaf, S.IP., M.Si. selaku kepala perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan fasilitas untuk melakukan studi kepustakaan.



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.

8. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis di masa mendatang.
 9. Kepada bapak T. Rachmad Kurniawan dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Permodalan Siak
 10. Sahabat penulis tercinta Maratul Matsna, Reni Syafitri, terimakasih sudah menjadi sahabat yang selalu memberi support dan masih menemani hingga saat ini semoga kita sama-sama menjadi orang yang sukses Aamiin.
 11. Teman seperjuangan Febria, Sufina, dan Nurhakika, Anggun, Ika Dan juga teman-teman seangkatan Jurusan Ekonomi Syariah 18 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
 12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
- Harapan penulis, semoga Allah SWT menerima amal kebaikan mereka dan membalasnya dengan kebaikan yang jauh lebih baik. Semoga skripsi ini memberi manfaat dan bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan. Aamiin

Wassalamu"alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 08 November 2022

Ririn Khoirotul Ummah

11820520787



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA TENTANG SISTEM GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK	
A. Sistem Gaji.....	9
B. Produktivitas Kerja	27
C. Penelitian Terdahulu	35
D. Kerangka Berfikir	37
E. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	39
1. Lokasi Penelitian.....	39
2. Jenis Penelitian.....	39
3. Subjek dan objek penelitian	39
4. Populasi dan sampel.....	40
5. Sumber data penelitian.....	41

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. Teknik pengumpulan data.....	42
7. Instrumen Penelitian	43
8. Teknik Analisis Data.....	45
B. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
1. Sejarah Berdirinya Pt. Permodalan Siak	50
2. Visi Misi Pt. Permodalan Siak	52

BAB IV PENGARUH SISTEM GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH

A. Karakteristik Responden.....	53
B. Analisis Instrumen Penelitian	55
C. Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis	57
D. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pt. Permodalan Siak Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

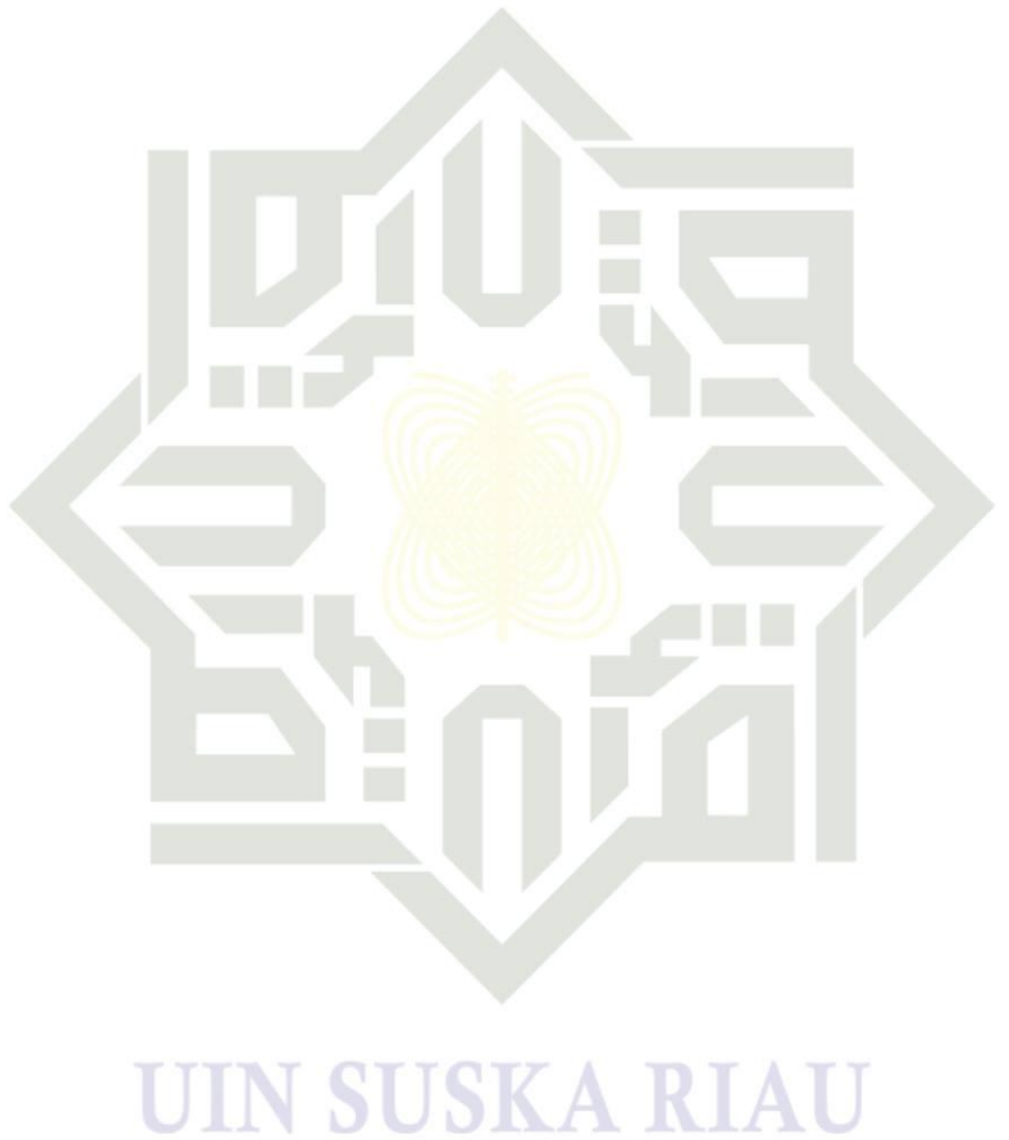
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia	53
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan.....	54
Tabel 4.5	Tabel Uji Validitas	55
Tabel 4.6	Tabel Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.7	Tabel Informasi Deskriptif Data	57
Tabel 4.8	Tabel Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.9	Tabel Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4.10	Tabel Autokorelasi	60
Tabel 4.11	Tabel Uji Regresi Linier Sederhana.....	61
Tabel 4.12	Tabel Uji Parsial.....	62
Tabel 4.13	Tabel Nilai Koefisien Korelasi	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 GAMBAR

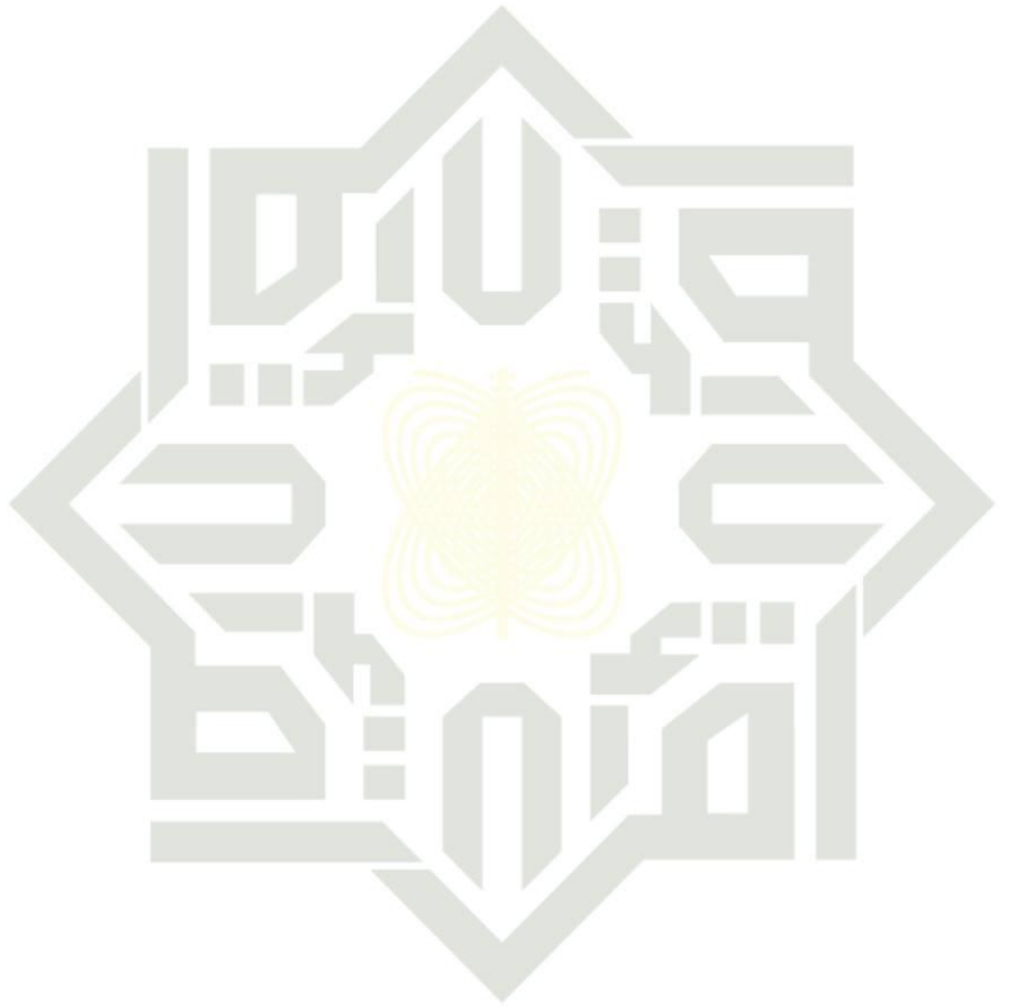
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	37
-----------------------------------	----



- 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

Lampiran	Dokumentasi Penelitian
Lampiran	Pedoman Kuisisioner Penelitian
Lampiran	Data Mentah Penelitian
Lampiran	Surat-surat



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

A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif artinya yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu yang sangat penting adalah bidang muamalah atau iqtishadiyah (ekonomi Islam).¹

Dalam muamalah gaji termasuk ke dalam *ijarah*. *Ijarah* atas pekerjaan atau upah-mengupah disebut dengan *ujrah*. *Ujrah* adalah suatu akad *ijarah* untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Dalam dunia modern seperti ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat, tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha, dan banyak pula orang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan modal.²

¹ Ahmad Wradi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2017), cet. ke- 4, h. 333

² Rohimah, *Skripsi Analisis Sistem Upah dan Impilikasi terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Sumber Rejo: UIN Raden Intan, (2017), h. 18



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 adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan karena telah melakukan pekerjaan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerimaan kerja, dari pengertian tersebut gaji merupakan suatu imbalan daripada yang telah diberikan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja serta diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Gaji merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.³

Pemberian gaji akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai gaji pada karyawan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa gaji kepada karyawan.

³ Much Nurchmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009), cet. ke-1, h.262



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.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.⁴ Untuk itu sudah layaknya pemilik lembaga keuangan baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu lembaga keuangan memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan⁵.

Produktivitas kerja secara universal ialah komparatif antara perolehan yang diraih (output) dengan keseluruhan sumber energi yang digunakan (input).

Produktivitas kerja merupakan dimensi dari mutu serta kuantitas dari pekerjaan yang sudah dikerjakan, dengan memikirkan bayaran karyawan yang digunakan buat mengerjakan pekerjaan. Jika produktivitas kerja komparatif antara perolehan (output) dengan masukan (input). Bila produktivitas naik hendak tingkatkan kedayagunaan (waktu-bahan-tenaga) serta sistem kerja, metode penciptaan serta terdapatnya kenaikan keahlian dari tenaga kerja.⁶

Satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah dengan memberi gaji kepada karyawan. Dengan adanya gaji, hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik,

⁴ Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), cet. ke-1, h. 369

⁵ Luh Ayu Yustika Dewi, "Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Sistem Upah dan Lingkungan Kerja", *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol. 9, No.1, 2021, h. 119

⁶ *Ibid*, 120.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.⁷

Pemberian gaji pada karyawan merupakan bentuk pemberian kompensasi yang di berikan oleh manajer kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, gaji yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara meneger dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing.⁸

Penelitian di laksanakan di salah satu PT, yaitu di PT. Permodalan Siak yang disebut dengan PT. PERSI merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) perseroan terbatas (PT) Permodalan Siak, yang berdiri pada tanggal 12 Januari 2007. Pendirian PT. PERSI didasarkan pada pertimbangan dalam rangka pemberdayaan dan perkembangan perekonomian daerah yang berbasis pada perekonomian kerakyatan guna mewujudkan visi Kabupaten Siak. PT. Permodalan ini berdiri berdasarkan badan hukum No. W4 - 00289 HT.0101-TH

⁷ Agustina Indriyani, "Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement", Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari-Juli 2014, h. 41

⁸ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Moral dan Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 2001), cet. ke-1, h. 151



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.

2007, Kab. Siak, dengan nama PT. Permodalan Siak (PT. PERSI) pada tanggal 16 November 2009 dan akte perubahan No. 7 Tahun 2009.

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan terdapat permasalahan tentang karakteristik karyawannya, yaitu ada beberapa karyawan ketika setelah melakukan absensi mereka tidak langsung melaksanakan tugas atau pekerjaannya, melainkan mereka pergi keluar untuk beberapa jam. Hal ini mengakibatkan lalainya karyawan dalam menajalankan tugas dari perusahaan. Sehingga gaji yang diberikan karyawan mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kurang maksimal. Keadaan seperti ini mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja. Permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukannya upaya untuk mencapai produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar beakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Siak Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”**.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka perlu kiranya membatasi masalah yang diteliti agar peneliti lebih terarah, terfokus dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan. Maka penulis memberikan



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.

pembatasan terhadap pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Permodalan Siak ditinjau menurut ekonomi syariah.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Siak?
2. Bagaimana pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Siak ditinjau menurut ekonomi syariah?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Siak
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Siak ditinjau menurut ekonomi syariah

Sedangkan manfaat dari penelitian ini

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan tentang hubungan gaji dan produktivitas kerja pada perusahaan sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan gaji terhadap produktivitas 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.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah wawasan dan cakrawala bagi penulis dan dapat menambah pengetahuan mengenai sistem gaji yang sesuai dengan sistem gaji islami.

b. Bagi penelitian lain

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi peneliti lain dan bisa digunakan sebagai bahan rujukan, serta bahan referensi dalam melakukan penelitian lanjut yang berhubungan dengan sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Manfaat Akademis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan garis besar penyusunan yang bertujuan untuk mempermudah jalan pikiran dalam memaknai secara keseluruhan. Adapun sistematika dalam penulisan ini ialah:

Bab Satu Pendahuluan, pada bab ini berisi tentang latar belakang, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan penelitian serta Sistematika penelitian.



Bab Dua Tinjauan Pustaka, pada bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan teori mengenai sistem gaji, gaji dalam perspektif ekonomi Syariah, dan produktivitas kerja serta mengajukan penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan juga hiotesis.

Bab Tiga Metode Penelitian, pada bab ini menjelaskan tentang Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Subjek Dan Objek Penelitian, Populasi Dan Sampel, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrument Penelitian, Teknik Analisis Data, Serta Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

Bab Empat Hasil Penelitian, pada bab ini menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, meliputi ada tidaknya pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja serta tinjauannya terhadap ekonomi syariah.

Bab Lima Penutup, pada bab ini berisi mengenai kesimpulan serta saran-saran yang diberikan peneliti berdasarkan hasil yang telah didapatkan.

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 mass
 - 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 II

TINJAUAN PUSTAKA TENTANG SISTEM GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH

A. Sistem Gaji

1. Pengertian Gaji

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) gaji adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Sistem penggajian adalah serangkaian kegiatan bisnis dan operasi yang bertujuan untuk menyelesaikan segala transaksi pembayaran dan penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang memiliki jenjang jabatan menger. Sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan manufaktur melibatkan fungsi kepegawaian, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi yang saling berkaitan satu dengan lainnya.⁹

Gaji dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah “*salary*” merupakan sebuah bentuk pembayaran secara periodik dari sebuah perusahaan kepada seorang karyawan yang mungkin didasarkan pada kontrak kerja, ini berbeda dengan upah yang setiap pekerjaan, setiap jam, atau setiap unit lainnya dibayar terpisah. Jumlah gaji cenderung tetap bisa naik atau turun sesuai kebijakan perusahaan. Secara umum, jumlah gaji tersebut akan tetap selama beberapa periode. Dasar pemberian gaji sendiri

⁹ Mulyadi, “*Sistem Informasi Akuntansi*”, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), cet. ke-4, h.340



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.

bisa dari kebijakan perusahaan dan kebijakan pemerintah mengenai penggajian. Periode pemberian gaji juga dalam jangka waktu periode waktu yang tetap. Pegawai pemerintah dan swasta umumnya akan mendapatkan gaji dalam jangka waktu satu bulan sekali (awal atau akhir bulan).¹⁰

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pegawai bagian operasi. Oleh karena itu, gaji dan upah dimaknakan sama.¹¹

Gaji adalah salah satu hal yang sangat penting bagi setiap pegawai yang berkerja dalam perusahaan, karena dengan adanya gaji yang diperoleh oleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhan hidupnya sudah terpenuhi maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, adapun indikator gaji adalah kelayakan gaji yaitu kesesuaian gaji yang diterima dengan kebutuhan hidup, dan keadilan gaji yaitu kesesuaian gaji yang diterima dengan potensi diri berdasarkan kinerja.¹²

¹⁰ Senja Nilasari, "Panduan Praktis Penyusunan Sistem Penggajian & Benefit", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), cet. ke-1, h. 6

¹¹ MARIHOT TUA EFENDI HARIANDJA, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai", (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), cet. ke-1, h. 245

¹² A. A. Anggi Nila Krisna, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti", Jurnal Manajemen (Volume 3 Tahun 2015), h. 3

**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 merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri. Gaji merupakan salah satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak dapat mengakomodasi kepentingan keduanya dengan adil. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-langkah yang terencana¹³.

Dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya gaji dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diantara dua belah pihak. Pada dasarnya ilmu ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami, dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran agama Islam.¹⁴

¹³ *Ibid*, h. 5

¹⁴ *Ibid*, h. 6

2. Gaji dalam Prespektif Ekonomi Syariah

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan gaji bagi para karyawannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaannya. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah.¹⁵

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan gaji bagi para karyawan sebelum mereka menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ (رواه عَبْدُ الرَّزَّاقِ)

Artinya: “Dari Abi Sa’id al-Kudhri r.a bahwasanya Nabi SAW telah bersabda: *Barang siapa menyewa seorang ajir, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayaran)*”, (HR. Abdul Razaq).¹⁶

Rasullulah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaannya, dan memberikan rasa

¹⁵ Ahamd Ibrahim Abu Sinn, “*Manajemen Syariah: sebuah kajian historis dan kontemporer*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), cet. ke-3, h. 113

¹⁶ Wahab Az-Zuhaili, “*Fiqh Islam Waadllatuhu, terjemahan Abdul Hayyie Al-Kattani dkk*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), cet. Ke-2, h. 361

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.

ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan menejer.¹⁷

Gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemikiran gaji sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firmannya dalam surah al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا، وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. al-Ahqof: 19).¹⁸

Untuk itu, gaji yang dibayarkan kepada masing-masing karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaannya dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Sistem Penggaji yang Baik dalam Islam

Sistem gaji yang baik dalam Islam diantaranya yaitu:

- a. Adil bermakna Proporsional

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (QS al-Najam: 39)¹⁹

Ayat ini menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya. Siapapun yang bekerja, berpendidikan atau

¹⁷ Ibid. h. 113

¹⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, “Al-Qur’an Dan Terjemahannya”, (Bandung: Diponegoro, 2000), cet. ke-1, h. 150

¹⁹ Syaikh Ahmad Mustafa al-Farran, “Tafsir Imam Syafi’I Menelami Kandungan Al-Qur’an Jilid 3 Surah al-Hijr – Surah an-Nas”, (Jakarta Timur: Almahira, 2008), cet. ke-4, h. 441



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.

tidak, tetapi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, mereka akan dibayar dengan gaji yang sama.

- b. Membayar gaji sebelum keringatnya kering

Rasulullah SAW mengajurkan untuk membayar gaji para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ
أَيِّجَفَ عَرَفُهُ

Artinya: “*Dari Abdullah bin Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering*”. (HR. Ibnu Majjah)²⁰

Hadis tersebut menjelaskan bahwa membayar gaji tidak boleh ditunda-tunda. Menunda pembayaran gaji sangat merugikan seseorang, menunda membayar gaji dilarang oleh Rasulullah dan orang yang tidak mau membayar gaji kepada orang yang telah bekerja kepadanya sangat dimurkai oleh Allah. Orang yang meminta seseorang untuk bekerja kepadanya tetapi dia tidak membayar gaji atas jasanya itu sangat dibenci oleh Allah dan akan menjadi musuhnya dihari kiamat kelak.²¹

Penetapan gaji karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan gaji yang layak. Adil bearti gaji yang diberikan kepada

²⁰Al- Hafidh Ibnu Hajar Alasaqolani, “*Bulughul Marom Min Adilatil Ahkan*”, (Jakarta: Darun Nasyir Al- Misyriyyah, 1995), cet. ke-1, h. 361

²¹Idri, “*Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadis Nabi*”, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), cet. ke-2, h. 338

pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Gaji diberikan secara layak berarti gaji diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.²²

Untuk itu, gaji yang dibayarkan kepada masing-masing karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima karyawan. Gaji yang diberikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Menentukan batas jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.²³

Cara pembayaran gaji yang umum diterapkan adalah:

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan, administrasi penggajian sistem waktu sangat mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem hasil

²² *Ibid*, h. 339

²³ *Ibid*, h. 341

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.

Dalam sistem hasil, besarnya gaji ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara penggajian yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakan, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.²⁴

Beberapa waktu pembayaran atau pertimbangan dasar penyusunan gaji antar lain:

a. Gaji menurut prestasi kerja

Penggajian dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya gaji dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Besarnya gaji tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

²⁴Melayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung: Bumi Aksara, 2009), cet. ke-12, h. 124

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

b. Gaji menurut lama kerja

Besarnya gaji ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu, ataupun perbulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan cara penggajian berdasarkan prestasi kerja.

c. Gaji menurut senioritas

Cara penggajian ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitas pada organisasi.

d. Gaji menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa gaji pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Gaji yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.²⁵

4. Fungsi dan Tujuan Penggajian

a. Fungsi Gaji

²⁵Susilo Martoyo, "Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 5, (Yogyakarta: BPFE), cet. ke-1, 130



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 Samsudin, pemberian gaji adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini menunjukkan pemberian gaji kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sistem pemberian gaji dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.²⁶

Menurut Triton, secara umum fungsi gaji adalah:

- 1) Gaji berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia, khususnya secara karyawan secara efektif dan efisien. Adanya sistem penggajian dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan kearah pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak. Dalam fungsi ini gaji dapat membantu mekanisme perpindahan para karyawan dan pekerjaan-pekerjaan yang kurang produktif (kurang efisien) ke pekerjaan yang lebih produktif.
- 2) Gaji berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan memuaskan. Pembayaran gaji yang relatif tinggi akan memaksa pemilik perusahaan memanfaatkan tenaga

²⁶ Samsudin Sadili, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung: Pustaka Setia, 2006), cet. ke-1, h. 188



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.

kerja yang dipekerjakannya benar-benar menjadi *asset* dan *partner* yang memuaskan bagi perusahaan.

- 3) Gaji berfungsi untuk menstimulasi dan memotivasi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara agregat. Dampak positif alokasi pemberian gaji yang adil dan layak bagi karyawan, diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan keadaan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi agregat.²⁷

b. Tujuan Gaji

Pemberian gaji didalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan atau manajer wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

²⁷Trito. PB, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas". (Yogyakarta: 2007). Cet. ke-1, h. 137

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.

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, menejer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku maka investasi pemerintah dapat dihindarkan.²⁸

5. Faktor-faktor yang Menentukan Besaran Gaji

²⁸ Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), cet. ke-2, h. 762



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.

Faktor-faktor yang menentukan besaran gaji yaitu sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka gaji relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka gaji relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat gaji akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan untuk membayar kurang maka tingkat gajinya relatif kecil.

c. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat gaji semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat gajinya relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka gaji akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka gajinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan KepPres

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 mass
- 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 dengan undang-undang dan kePres menetapkan besarnya batasan gaji atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat gaji semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkatan gajinya relatif kecil. Seperti tingkatan gaji di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung, karena tingkatan biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji yang relatif kecil. Hal ini wajar karena seorang yang mendapatkan gaji yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerjanya yang kurang maka tingkatan gaji relatif kecil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkatan gaji akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkatan gaji rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (*financial*, keselamatan) yang besar maka tingkat gaji atau balas jasa semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan risiko (*financial*, keselamatan) kecil, maka tingkatan gaji atau balas jasa relatif rendah²⁹.

6. Tahap Utama dalam Pemberian Gaji

Pemberian gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan mempertimbangkan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.³⁰

²⁹ Melayu S.P Hasibuan, “*Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, (Bandung: PT. Bumi Aska, 2007), cet. ke-6, h. 127

³⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), cet. ke-2, h. 763



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. Asas Adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil itulah akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas layak dan Wajar

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas gaji minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Menejer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan gaji dengan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan seriat buruh dikurangi, dan lain-lain.

7. Indikator Gaji

Adapun Indikator sistem gaji terdiri dari:

a. Menurut lamanya 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.

Sistem gaji menurut lamanya kerja juga disebut sebagai gaji berdasarkan waktu, yaitu pembayaran gaji berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama, anggapan ini jelas kurang tepat karena belum tentu setiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat saja didapatkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

b. Menurut Lamanya Dinas

Gaji yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja, seseorang karyawan dalam perusahaan. Pemberian gaji ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pada umumnya pemberian gaji ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi gaji yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan, karyawan tersebut acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.

c. Menurut Kebutuhan



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.

Sistem gaji ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem gaji ini berdasarkan pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi, sebenarnya anggapan ini kurang benar. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan seseorang sangat relative dan bervariasi dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga dengan sistem gaji minim pun belum tentu dapat menjamin meningkatkan produktivitas karyawan.

d. Menurut Banyaknya Produk

Sistem gaji ini didasarkan pada kemampuan dari masing-masing karyawan dalam prestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya³¹.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengerian Produktivitas Kerja

³¹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), cet. ke-1, h. 140



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.

Produktivitas merupakan salah satu faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing pada industri. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sarana suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut, Produktivitas adalah suatu sikap mental. Menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini.³²

Dalam kehidupan sehari-hari produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan perasaran dengan menghasilkan keluaran yang optimal. Dalam suatu perusahaan, produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus bekerja keras, tetapi yang paling penting adalah kerjasama dengan manajemen, dengan pimpinan yang luas, membuat pekerja lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.³³

Sedangkan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dilakukan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas

³² Sondang p. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), cet ke-5, h. 267

³³ Alif Wirantara, *Hubungan Upah dengan Tingkat Produktivitas* “, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Genesha, 2014), h. 38



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 diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata dalam bentuk barang dan jasa.³⁴ Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan intraksi antara karyawan dan pelanggan yang mencakup:

- a. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan.
- b. Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian.
- c. Kesopanaan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tetapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu antara lain.³⁵

³⁴ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), cet. ke-1, h. 156

³⁵ Sedarmayanti, *"Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja"*, (Jakarta: Mandar Maju, 2001), cet. ke-1, h. 71



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.

a. Sikap kerja

Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dan menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim.

b. Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan keterampilan dalam teknik industri. Karyawan yang memiliki pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk mencapai produktifitas kerja. Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecapakan (*ability*) dan pengalaman (*experience*).

c. Hubungan antara kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk mencapai produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul.

d. Efisiensi tenaga kerja

Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas, efisiensi tenaga kerja pada dasarnya adalah perwujudan dari pada cara-cara kerja. Tetapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga ditentukan oleh manusiannya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan

**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.

dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktifitas kerja.

e. Kewiraswataan

Kewiraswataan tercemin dalam resiko, keratifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. Pada dasarnya seorang karyawan yang kreatif dalam dunia kerja tentu akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga tercapainya produktifitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Perkembangan dunia usaha merupakan perwujudan dan dari segi penugasan asset ekonomi terlihat adanya sejumlah kecil usaha besar menguasai sebagian besar asset ekonomi nasional.

f. Manajemen produktifitas

Manajemen produktifitas adalah manajemen yang efesien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem untuk mencapai produktifitas. Produktifitas karyawan diantaranya dipengaruhi oleh adanya pemberian motivasi dengan memberikan gaji, tunjangan kesejahteraan, dan peningkatan kualitas dan kemampuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan.³⁶

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

³⁶Moekijat, "Dasar-dasar Motivasi", (Bandung: Pioner Jaya, 2001), cet. ke-1, h. 23



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.

Produktivitas kerja dapat diukur dengan dua standar umum, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas dapat diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lama waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidak mudah, disamping banyaknya variable, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.³⁷

Paul mail mengatakan bahwa dalam pengukuran produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performances*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber yang dialokasikan. Pengukuran produktivitas pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi. Kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja yang meliputi, kecepatan kerja, output yang dihasilkan sesuai yang diinginkan perusahaan.³⁸

³⁷ Tjujtu Ynuarsih dan Suwanto, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*”, (Bandung: Alfabeta, 2009), cet. ke-2, h. 120

³⁸ Edy Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2016), cet. ke-8, h.101



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam ekonomi syariah, produktifitas adalah suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Akan tetapi, dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekati Allah SWT.

Beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu perusahaan, antara lain:

1. *Knowledge*

Knowledge atau pengetahuan merupakan akumulasi hasil dari proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

2. *Skills*

Skills atau keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila

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.

seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

4. *Attitude dan behaviors*

Hubungannya sangat erat antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Seorang karyawan mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.³⁹

4. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektifitas, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengatur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

³⁹ *Ibid*, h. 101



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.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada merka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu



- 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Mutu merupakan hasil pekerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antar hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.⁴⁰

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Agus Susilo/2003/ Pengaruh Gaji bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan bagian Produksi di PT. Royan Seragen)	Berdasarkan pada hasil perhitungan table uji t dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0.05, dan nilai t 0.000 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka hal ini variabel pelayanan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel sistem gaji.
2	Muhammad Rizal Nur Irawan/ 2008/	Berdasarkan penelitian dan analisis melalui metode	Penelitian ini dilakukan

⁴⁰ *Ibid*, h. 105



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 Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo	casual yaitu hubungan sebab akibat didapati hasil penelitian Secara parisal diketahui bahwa variabel gaji (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), dimana nilai sig t sebesar $0.034 < 0.05$ sehingga diambil kesimpulan hipotesis H_0 ditolak.	dengan metode observasi yaitu dengan penyebaran angket untuk mengetahui adanya pengaruh gaji dan produktifitas.
3	Kurniati/2019/Pengaruh Gaji terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan.	Berdasarkan penelitian dan analisis teknik pengambilan sampel menggunakan <i>nonprobability sampling</i> yaitu sampling jenuh. Dan secara parisal variabel gaji, nilai t_{hitung} diperoleh 5.891 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.891 > t_{table} 1.670 dan nilai <i>p-value</i> pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaji berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan <i>probability sampling</i> dengan teknik <i>sempel random sampling</i> yaitu suatu cara pengambilan

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.

	produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor II Medan.	sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.
--	--	--

D. Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk meneukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar diatas menunjukkan bahwa hubungan gaji dengan produktivitas kerja. Adapun keterangan kerangka berfikir pada gambar diatas adalah sebagai berikut:



: Menunjukkan Variabel X dan Y, diaman variabel X hubungan gaji dan variabel Y adalah produktivitas 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 mass
 - 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.



: menunjukkan adanya hubungan variabel X dengan Variabel Y.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berdasarkan perumusan masalah diatas maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Ada hubungan signifikan antara gaji dengan produktivitas kerja karyawan PT. Permodalan Siak.

Ho : Tidak ada hubungan antara gaji dengan produktivitas kerja karyawan PT. Permodalan Siak

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

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Permodalan Siak, Jl. Tengku Bunga Asmara, Kp. Dalam, Siak, Kabupaten Siak.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survey ini adalah deskriptif kuantitatif

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa data-data yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.⁴¹

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian diartikan juga apa atau siapa yang diteliti. Begitu juga dengan responden penelitian. Responden penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar

⁴¹ Sugiono, "Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)", (Bandung: Alfabeta, 2011), cet. ke-21, h.13.

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.

penelitian. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Permodalan Siak.

Sedangkan objek penelitian adalah pokok soal yang ingin diteliti. Adapun objek penelitian ini adalah pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Permodalan Siak.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh jumlah orang atau penduduk disuatu daerah, jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Jumlah penghuni baik manusia maupun makhluk hidup lainnya pada suatu satuan ruangan tertentu, sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, atau suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.⁴² Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah semua karyawan PT. Permodalan Siak yang berjumlah 60 orang karyawan.

Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan akan dianggap dapat menggambarkan populasinya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu dengan sampling jenuh. Adapun pengertian dari sampling jenuh itu sendiri ialah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua jumlah populasi sebagai sampel.⁴³ Dalam penelitian,

⁴² Eddy Roflin. dkk, "Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran, (Jawa Tengah: PT. Expanding Management, 2021), cet. ke-1, h. 4.

⁴³ Garaika dan Darmanah, *Metodologi Penelitian*, (Lampung: CV. Hira Tech, 2019), cet. ke-1, 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.

populasi yang ada tidak lebih dari 100 orang, sehingga penulis mengambil total keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 60 orang.

Sumber Data Penelitian

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

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitiannya.⁴⁴ Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian eksploratif, deskriptif maupun kasual dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survey ataupun observasi. Sumber data yang diperoleh dengan wawancara langsung kepada masyarakat terhadap peningkatan perekonomian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan yang lain. Ini mengandung arti bahwa periset sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut ke pihak lain yang telah mengumpulkannya dilapangan.⁴⁵ Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam maupun suatu perusahaan (sumber

³³Suharyadi dan Purwanto, *Statistik; Untuk Ekonomi Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), cet. ke-2, h. 14

⁴⁵Istijanto, “*Aplikasi Praktis Riset Pemasaran Cara Praktis Meneliti Konsumen dan Pemasar*”, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), cet. ke-5, h. 38

internal). Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder dari hasil dokumentasi, literatur dan website yang menunjang penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan yang cermat dan teliti secara langsung terhadap gejala-gejala yang diselidiki.⁴⁶ Objek yang akan diobservasi pada penelitian ini yaitu kondisi kerja dan sistem penggajian di PT. Permodalan Siak.

2. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner merupakan sebuah cara atau teknik yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan sejumlah lembar kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh para responden.⁴⁷ Pada metode ini, pertanyaan-pertanyaan masalah ditulis dalam format kuesioner, lalu disebarkan kepada responden untuk dijawab, kemudian dikembalikan kepada peneliti. Dari jawaban responden tersebut, peneliti dapat memperoleh data seperti pendapat dan sikap responden terhadap masalah yang sedang diteliti.

3. Dokumentasi

⁴⁶Nasution, “*Metode Research (Penelitian Ilmiah)*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), cet. ke-8, h. 6

⁴⁷ Kun Maryati, Juju Suryawati, “*Sosiologi*”, (Jakarta: Erlangga, 2021), cet. ke-3, h. 130



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

4. Data Kepustakaan

Data kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang proses pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur buku, majalah, surat kabar, dan internet yang ada kaitannya dengan pembahasan masalah.

G Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁴⁸ Sistem penilaian dalam skala likert yaitu:

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Ragu-ragu
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

⁴⁸ Ham Supriadi, "Metode Riset Akuntansi", (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), cet. ke-20, h. 134



Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat ukur
Gaji (X)	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah organisasi .(Hariandji, 2009: 245)	a. Lamanya Kerja b. Lamanya Dinas c. Kebutuhan d. Banyaknya Produk	Skala Likert
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta trnaga kerja, peraturan waktu	a. Kemampuan b. Meningkatkan Hasil c. Semangat Kerja d. Pengembangan Diri	Skala Likert

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 mass
 - 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 mass
 - 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.

	(lazimnya perjam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan. (Moelyono 2008:64)	e. Efisiensi	
--	---	--------------	--

H. Teknik Analisis Data

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

1. Uji validitas dan Reabilitas
 - a. Uji validitas

Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan instrumen penelitian dapat mengukur hal-hal yang harus diukur, dengan langkah menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap item pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari alat ukur validitas tersebut dan menitikberatkan perhitungan pada pencapaian validitas isi.⁴⁹

⁴⁹ Singarimbun dan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3S, 2001), cet. ke- 4, 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.

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:

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

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.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian terhadap data penelitian dengan uji reliabilitas yang akan digunakan untuk konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala-gejala yang sama terhadap masing-masing butir pertanyaan untuk menguji kereliablesan kuesioner.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *AlphaCronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala likert. Rumus *Alpha Coranbach* 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.

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^{t2}}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

σ^{t2} : Varian total

$\sum \sigma^{t2}$: Jumlah Varian skor tiap-tiap item

n : Jumlah pertanyaan yang di uji

r_{11} : Koefisiensi reliabilitas instrument

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk memperkuat dan menjelaskan analisis data kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan atau mengintepresentasikan data-data yang sudah dihasilkan dalam kata-kata.

3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi liner dimana variabel yang terlihat didalamnya 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 Produktivitas kerja karyawan. Bentuk persamaanya adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X = 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.

a = Konstan

b = Koefisien arah regresi liner

4. Uji Asumsi Klasik
 - a. 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 parametric. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik.

- b. 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 (*equad*) antara satu observer dengan observer lainnya. Maka kondisi ini disebut dengan homoskedastisitas dan bukan kondisi heteroskedastisitas.⁵⁰

- c. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu

⁵⁰ Irwan Gani, *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, (Yogyakarta: Andi, 2015), cet. ke-1, 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.

pengamatan dengan pengamatan lain dengan uji autokorelasi. Metode uji autokorelasi sering digunakan dengan Durbin-Waston (uji DW).⁵¹

5. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Secara Parisal (Uji t)

Uji parisal atau uji t digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen (X) berpengaruh 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.

b. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) berguna untuk melihat berapa proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

Koefisiensi determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap nilai atau turunnya (variasi)

⁵¹ Agus Tri Basuki dan Nano Parwano, “*Analisis Regresi*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo 2017), cet. ke-2, h.110

nilai variabel lainnya (variabel Y). Koefisiensi determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi antara x dan y

I. Gambaran Umum PT. Permodalan Siak

1. Sejarah Berdirinya PT. Permodalan Siak

PT. Permodalan Siak yang disebut dengan PT. Persi merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Siak yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Perseroan Terbatas (PT) Permodalan Siak. Pendirian PT. Persi didasarkan pada pertimbangan dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan perekonomian daerah yang berbasis pada ekonomi kerakyatan guna mewujudkan Visi Kabupaten Siak.⁵²

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor : 11 Tahun 2006 dan Anggaran Dasar PT. Persi sebagaimana yang tercantum dalam Akta Notaris Titio Utoyo, SH Nomor : 54 tanggal 12 Januari 2007, Modal Dasar PT. Persi ditetapkan sebesar Rp .50.000.000.000,- dan modal disetor sampai dengan tahun 2008 sebesar Rp. 37.020.000.000,- Pada tahun

⁵² PT. Permodalan Siak, Jl. Tengku Bunga Asmara, Kab. Siak



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.

2009, pemerintah Kabupaten Siak melalui Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 7 Tahun 2009 tentang Penyertaan Modal Pemerintah Kabupaten Siak pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Tahun 2009, kembali melakukan penambahan penyertaan modal sebesar Rp .288.649.865.776 yang terdiri dari setara kas sebesar Rp. 243.649.865.776 dan dalam bentuk uang tunai sebesar Rp. 45.000.000.000.- Modal setara kas yang disetarakan tersebut merupakan aset dalam bentuk piutang/tagihan atas nilai pembangunan kebun kepala sawit Program Ekonomi Kerakyatan seluas 8.627 Ha⁵³.

Sehubungan dengan penambahan penyertaan modal pada tahun 2009 yang besarnya melebihi modal dasar yang telah ditetapkan, maka pada tanggal 16 November 2009, PT. Persi melakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) dengan agenda melakukan perubahan Anggaran Dasar yang terkait dengan perubahan Modal Dasar perusahaan. Dalam RUPS-LB tersebut, ditetapkan bahwa Modal Dasar PT. Persi dinaikkan dari Rp. 50.000.000.000 (50 Milyar) Menjadi Rp. 340.000.000.000 (340 Milyar). Perubahan anggaran dasar tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan Nomor : AHU-00845.AH.01.02. Tahun 2010 tanggal 8 Januari 2010⁵⁴.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. Visi dan Misi PT. Permodalan Siak

Visi PT. Permodalan Siak yaitu *“Menjadi Perusahaan penyedia jasa keuangan dan jasa pengembangan usaha yang profesional dalam mengembangkan dan memberdayakan usaha mikro, kecil, menengah dan Koperasi di Kabupaten Siak”*.

Untuk mewujudkan Visi tersebut, PT. Permodalan Siak merumuskan misi sebagai berikut:

- a) Melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik dalam setiap pengoperasian dan kegiatan perusahaan;
- b) Menyediakan jasa keuangan dalam bentuk permodalan untuk mendukung pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi;
- c) Menyediakan jasa manajemen, jasa pemasaran, dan jasa pendampingan untuk mendukung pemberdayaan dan pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi;
- d) Melakukan pengembangan usaha yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mendukung pemberdayaan dan pengembangan umkm;
- e) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pemegang saham, karyawan, nasabah dan pemerintah.⁵⁵

⁵⁵ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan mengenai pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. permodalan Siak ditinjau menurut ekonomi syariah mendapatat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh antara gaji dengan produktivitas kerja karyawan PT. Permodalan Siak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,753 > 2,001$ dan didukung nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,005$. Dengan nilai R square sebesar 0,666 yang artinya variabel gaji(X) mampu menjelaskan produktivitas kerja(Y) sebesar 66,6%, sedangkan sisanya 33,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneitian ini.
2. Pengaruh sistem gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Permodalan Siak telah sesuai. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisioner yang telah peneliti sebar dan mendapatkan jawaban bahwa mayoritas karyawan telah setuju terhadap sistem gaji yang diberlakukan di perusahaan tersebut sehingga produktivitas kerja mereka meningkat untuk dapat mencapai tujuan perusahaan bersama-sama. Karena sistem gaji yang diterapkan sudah memenuhi kebutuhan karyawan dan juga sudah menunjukkan keadilan terhadap produktivitas kerja yang dicapai karyawan.



B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menilai serta dapat memberikan saran kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bagi perusahaan
 - a. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan mengenai sistem penggajian sesuai jam kerja karyawan, pemenuhan kebutuhan keluarga karyawan dan lain sebagainya yang menyangkut mengenai keadilan sistem gaji yang diterapkan. Walaupun mayoritas karyawan telah setuju mengenai kesesuaian gaji yang diberikan, namun masih terdapat minoritas karyawan yang belum setuju, sehingga hal ini mungkin saja mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan tersebut yang ditakutkan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lainnya.
 - b. Diharapkan perusahaan harus dapat lebih memperhatikan mengenai jaminan kesehatan untuk para karyawan. Hal ini dikarenakan nilai mean terendah untuk item pernyataan “menurut saya ada jaminan kesehatan di perusahaan” yaitu dengan nilai mean 4,12 yang didapat dari jawaban responden. karena sistem gaji yang diterapkan sudah memenuhi kebutuhan karyawan dan juga sudah menunjukkan keadilan terhadap produktivitas kerja yang dicapai 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.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti di PT. Permodalan Siak, agar dapat menggunakan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain faktor gaji yang telah digunakan oleh peneliti ini dalam penelitiannya.



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 mass
 - 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

A. Buku

Agus Tri Basuki, Nano Parwano, *Analisis Regresi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), cet. ke-2.

Ahamd Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: sebuah kajian historis dan kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), cet. ke-3.

Ahmad Wradi Muslich, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2017), cet. ke-4.

Al- Hafidh Ibnu Hajar Alasaqolani, *Bulughul Marom Min Adilatil Ahkan*, (Jakarta: Dar'un Nasyir Al- Misyriyyah, 1995), cet. ke-1.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2000), cet. ke-1.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2016), cet. ke-8.

Eddy Roflin. dkk, *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*, (Jawa Tengah: PT. Expanding Management, 2021), cet. ke-1.

Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), cet. ke-1.

Erwan Jauhar. Dkk, *Cendekia Berbahasa Bahasa dan Sastra Indonesia*, (Jakarta: PT. Setia Purna Inves. 2005), cet. ke-1.

Garaika dan Darmanah, *Metodologi Penelitian*, (Lampung: CV. Hira Tech, 2019), cet. ke-1.

Fenti Hikmawati, *Metodoligi Penelitian*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), cet. ke-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 mass

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 mass

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.

Idri, *Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), cet. ke-2.

Irwan Gani, *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, (Yogyakarta: Andi, 2015), cet. ke-1.

Istijanto, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran Cara Praktis Meneliti Konsumen dan Pesaing*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), cet. ke-5.

Kun Maryati, Juju Suryawati, *Sosiologi*, (Jakarta: Erlangga, 2021), cet. ke-3.

Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), cet. ke-1.

Melayu S.P Hasibuan, *Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Bumi Aska, 2007), cet. ke-6.

Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bumi Aksara, 2009), cet. ke-12.

Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, (Bandung: Pioner Jaya, 2001), cet. ke-1.

Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

Much Nurchmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009), cet. Ke-1.

Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), cet. ke-4.

Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), cet. ke-8.



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 mass
 - 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.

Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), cet. ke-1.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2001), cet. ke-1.

Senja Nilasari, *Panduan Praktis Penyusunan Sistem Penggajian & Benefit*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), cet. ke-1.

Singarimbun dan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3S, 2001), cet. ke-4.

Sondang p. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), cet. ke-5.

Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), cet. ke-1.

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2011), cet. ke-21.

Suharyadi dan Purwanto, *Statistik; Untuk Ekonomi Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), cet. Ke-2.

Suryana, *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), cet. ke-1.

Syaikh Ahmad Mustafa al-Farran, *Tafsir Imam Syafi'I Menelami Kandungan Al-Qur'an Jilid 3 Surah al-Hijr -Surah an-Nas*, (Jakarta Timur: Almahira, 2008), cet. ke-4

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 5, (Yogyakarta: BPFE, 2007), cet. ke-1.



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.

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), cet. ke-1.

Tjutju Yunarsih dan Suwanto, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), cet. ke-2

Trito. PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta, 2007), cet. ke-1.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), cet. ke-2.

Wahab Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Waadllatuhu, terjemahan Abdul Hayyie Al-Kattani dkk*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), cet. ke-2.

Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Moral dan Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 2001), cet. ke-1.

B. Jurnal

A. A. Anggi Nila Krisna, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramuka Bakti*, Jurnal Manajemen Volume 4, No. 1, 2015.

Agustina Indriyani, *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement*, Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, 2014

Luh Ayu Yustika Dewi, *Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Sistem Upah dan Lingkungan Kerja*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 9, No. 1, 2021.

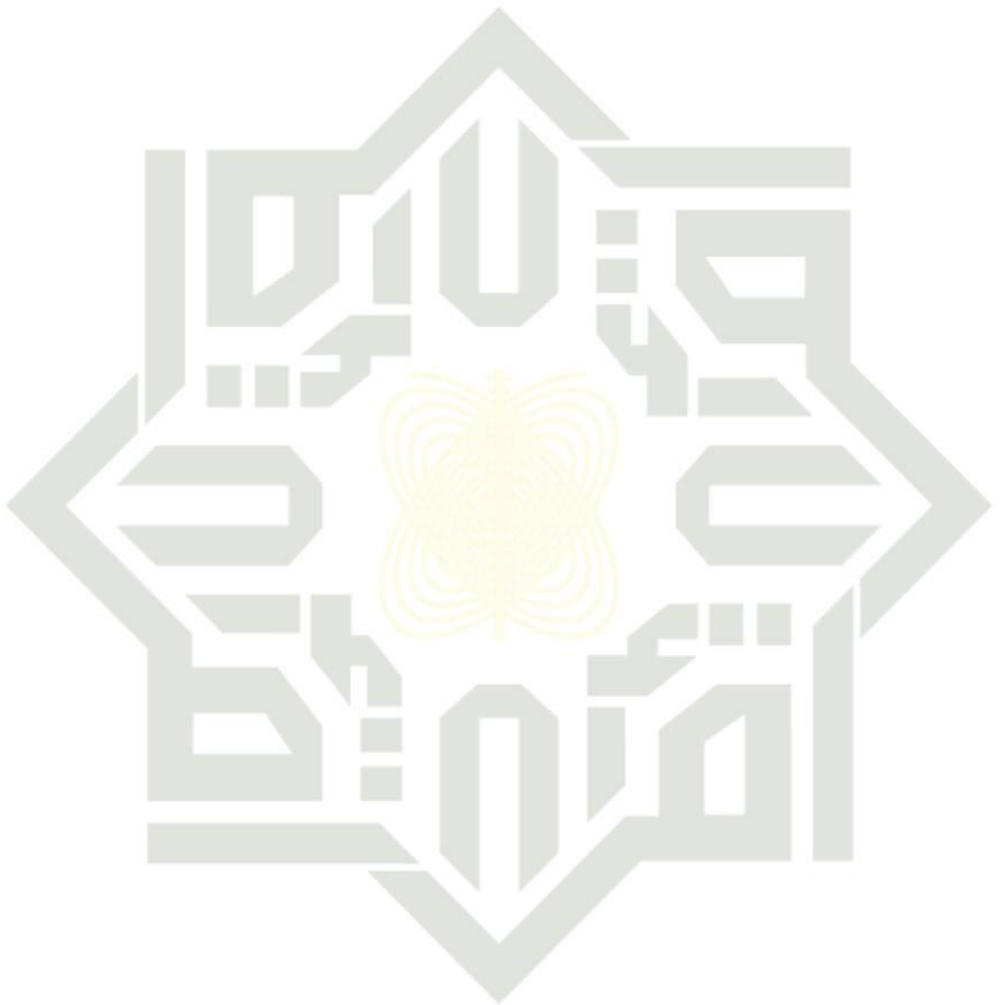
C. Skripsi

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.

Alif Wirantara, *Hubungan Upah dengan Tingkat Produktivitas*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Genesha, 2014).

Rohimah, 2017, *Analisis Sistem Upah dan Impilikasi terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi Universitas Raden Intan Sumber Rejo, 2017).



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN

Lampiran 1: Dokumentasi Penelitian

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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
 - 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

Lampiran 2: Pedoman Kuisisioner Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saat ini saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah dengan judul **“Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Siak Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Ririn Khoiorotul Ummah
Nim:11820520787

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama responden :
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 20-21 tahun 30-39 tahun
 40-49 tahun 50-59 tahun
- Lama Bekerja : Tahun
- Tingkat Pendidikan : SMA S1 S2 Lainnya...
- Bidang / Devisi :
- Penghasilan : 1.500.000-2.500.000 2.500.000-3.500.000

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.

- 3.500.000-4.500.000 4.500.000-5.500.000
 >5.500.000

B. PETUJUK PENGISIAN KUISIOER

Berilah jawaban pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia dengan keterangan:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

1. Sistem Gaji

NO	Pernyataan	SS	S	SK	TS	STS
1.	Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan jam kerja					
2.	Menurut saya ada tambahan bonus jika ada penambahan jam kerja					
3.	Menurut saya gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan keluarga					
4.	Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan/beban tugas					
5.	Adanya perbedaan gaji yang diterima berdasarkan lama kerja					
6.	Menurut saya adanya jaminan kesehatan diperusahaan					

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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Produktivitas

NO	Pernyataan	SS	S	SK	TS	STS
1.	Saya memilih kemampuan/skill sesuai bidang saya					
2.	Saya selalu semangat bekerja untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
3.	Saya selalu berfikir untuk lebih baik bekerja dari hari sebelumnya					
4.	Saya tidak takut untuk melewati tantangan dalam bekerja					
5.	Slalu meningkatkan mutu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas					
6.	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin selama bekerja					



Lampiran 3: Data Mentah Penelitian

Sistem Gaji (X)							Produktivitas (Y)						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
4	4	5	5	5	28	5	4	4	4	5	5	27	
5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	4	5	27	
5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	28	
5	4	5	5	4	27	4	5	5	4	5	5	28	
4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	
5	5	4	4	3	26	5	5	4	5	4	4	27	
4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	4	4	28	
5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	5	4	27	
4	4	4	4	3	24	4	4	5	3	3	5	24	
4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	
4	5	4	5	4	25	5	5	5	5	4	4	28	
4	5	4	5	5	28	4	5	5	5	5	5	29	
5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	4	5	26	
4	4	4	3	4	22	4	4	4	3	3	4	22	
4	5	4	5	4	26	4	3	5	4	5	5	26	
5	5	5	4	5	29	4	4	4	5	5	5	27	
5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	28	
5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	
5	4	4	5	4	26	5	5	4	4	4	4	26	
3	3	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	
5	5	4	5	3	26	4	5	4	4	3	4	24	
3	4	4	3	4	21	4	3	3	3	4	4	21	
4	5	4	4	4	25	4	5	2	5	5	5	26	
5	4	5	4	4	26	5	5	4	5	4	5	28	
5	5	5	4	5	29	4	5	5	3	4	5	26	
5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	
5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	3	5	25	
5	3	5	5	5	28	4	5	4	5	3	4	25	
3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23	
4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	
4	5	5	5	4	27	5	4	5	5	4	5	28	
4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	3	4	23	
4	5	5	4	3	24	4	4	4	4	4	4	24	
5	5	5	4	5	29	4	4	5	5	5	5	28	
4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	5	5	27	
4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	4	25	
5	4	4	4	4	26	3	4	3	5	4	5	24	
4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	4	3	23	
4	5	5	4	4	26	5	5	2	4	4	5	25	
3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	
4	3	5	5	5	26	4	4	5	5	5	5	28	

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

© Hak Cipta UIN Suska Riau

4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	5	5	29
4	5	4	5	4	3	25	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	3	4	21
4	4	4	5	4	4	24	5	5	4	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27	4	4	5	5	5	28
4	5	4	3	4	4	24	4	4	5	5	3	24
4	4	4	5	4	4	25	5	5	3	3	4	24
3	5	3	4	4	4	24	3	5	4	5	5	26
4	4	3	3	4	4	21	3	3	4	3	4	20
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	5	3	22
4	3	3	5	3	23	5	5	2	4	4	5	25
4	4	5	4	3	24	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	4	4	22
4	3	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	5	5	27	4	5	3	5	5	5	27
4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 4: Output SPSS Output Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Gaji (X)
X1	Pearson Correlation	1	.452**	.276*	.306*	.341**	.393**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.033	.017	.008	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.452**	1	.270*	.431**	.217	.273*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000		.037	.001	.095	.035	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.276*	.270*	1	.218	.282*	.327*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.033	.037		.095	.029	.011	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.306*	.431**	.218	1	.357**	.383**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.095		.005	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.341**	.217	.282*	.357**	1	.469**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.008	.095	.029	.005		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	.393**	.273*	.327*	.383**	.469**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002	.035	.011	.003	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Gaji (X)	Pearson Correlation	.699**	.641**	.610**	.665**	.670**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . 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 mass
 - 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 mass
 - 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.

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Produktivitas (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.521**	.095	.183	.169	.193	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000	.469	.161	.196	.140	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.521**	1	.046	.370**	.240	.339**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000		.729	.004	.065	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.095	.046	1	.209	.244	.078	.492**
	Sig. (2-tailed)	.469	.729		.109	.060	.553	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.183	.370**	.209	1	.322*	.297*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.161	.004	.109		.012	.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.169	.240	.244	.322*	1	.450**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.196	.065	.060	.012		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.193	.339**	.078	.297*	.450**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.140	.008	.553	.021	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Produktivitas (Y)	Pearson Correlation	.561**	.662**	.492**	.651**	.667**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . 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.

Output Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45521328
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.068
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Output Koefisien Determinasi dan Uji Autokorelasi

Model Summary^b

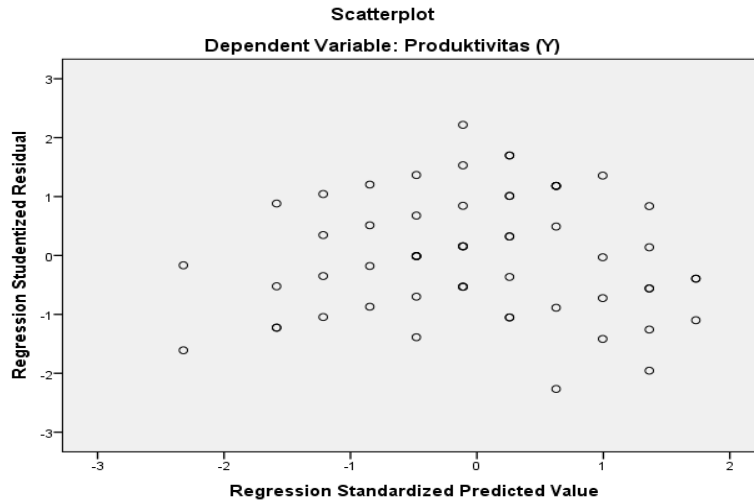
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.666	.660	1.46770	1.974

- a. Predictors: (Constant), Gaji (X)
- b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

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.

Output Uji Heteroskedastisitas



Output Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.847	1.791		3.264	.002
	Gaji (X)	.757	.070	.816	10.753	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Nilai rata-rata jawaban responden

		X1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	kurang setuju	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	25	41.7	41.7	58.3
	sangat setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

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 mass
 - 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.

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	36	60.0	60.0	68.3
	sangat setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	kurang setuju	8	13.3	13.3	15.0
	Setuju	28	46.7	46.7	61.7
	sangat setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Setuju	29	48.3	48.3	60.0
	sangat setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	9	15.0	15.0	15.0
	Setuju	30	50.0	50.0	65.0
	sangat setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



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.

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	33	55.0	55.0	71.7
	sangat setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Gaji (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19.00	2	3.3	3.3	3.3
	21.00	4	6.7	6.7	10.0
	22.00	4	6.7	6.7	16.7
	23.00	4	6.7	6.7	23.3
	24.00	8	13.3	13.3	36.7
	25.00	9	15.0	15.0	51.7
	26.00	9	15.0	15.0	66.7
	27.00	7	11.7	11.7	78.3
	28.00	4	6.7	6.7	85.0
	29.00	6	10.0	10.0	95.0
	30.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total		60	100.0	100.0

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Gaji (X)
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.25	4.23	4.22	4.28	4.20	4.12	25.30
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
Mode		4 ^a	4	4	4	4	4	25 ^a
Sum		255	254	253	257	252	247	1518

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Setuju	36	60.0	60.0	73.3
	sangat setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Setuju	29	48.3	48.3	58.3
	sangat setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	5.0	5.0	5.0
	kurang setuju	8	13.3	13.3	18.3
	Setuju	33	55.0	55.0	73.3
	sangat setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	30	50.0	50.0	66.7
	sangat setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



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.

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	12	20.0	20.0	20.0
	Setuju	31	51.7	51.7	71.7
	sangat setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Setuju	28	46.7	46.7	60.0
	sangat setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Produktivitas (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18.00	1	1.7	1.7	1.7
	20.00	3	5.0	5.0	6.7
	21.00	2	3.3	3.3	10.0
	22.00	3	5.0	5.0	15.0
	23.00	5	8.3	8.3	23.3
	24.00	11	18.3	18.3	41.7
	25.00	9	15.0	15.0	56.7
	26.00	6	10.0	10.0	66.7
	27.00	8	13.3	13.3	80.0
	28.00	10	16.7	16.7	96.7
	29.00	2	3.3	3.3	100.0
	Total		60	100.0	100.0



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

Skrripsi dengan judul “PENGARUH SISTEM GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH”, yang ditulis oleh:

Nama : Ririn Khoirotul Ummah

NIM : 11820520787

Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Selasa, 08 November 2022

Waktu : 13.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Lantai 2

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

Pekanbaru, 23 November 2022

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Nurnasrina, SE, M.Si

Sekretaris

Desi Devrika Devra, SHI., M.Si

Penguji I

Dr. H. Mohd. Yunus, M.Ag

Penguji II

Afdhol Renaldi, SE., M. Ec

Mengetahui :

Kepala Bagian Akademik Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Syariah dan Hukum

Jalinus, S.Ag

NIP. 19750801 200701 1 023



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

كلية الشريعة والقانون

FACULTY OF SHARI'AH AND LAW

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

Un.04/F.I/PP.00.9/3053/2022

Pekanbaru, 18 April 2022

Biasa

1 (Satu) Proposal

Mohon Izin Riset

Kepada

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : RIRIN KHOIROTUL UMMAH
 NIM : 11820520787
 Jurusan : Ekonomi Syariah S1
 Semester : VIII (Delapan)
 Lokasi : PT. Permodalan Siak, Kab. Siak

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :
 Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Siak Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



Dr. Zulkifli, M.Ag
 NIP. 19741006 200501 1 005

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Pusat Cipta dan Ungi Undang-Undang

Tembusan
 Rektor UIN Suska Riau

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

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Nomor : 367 - 04/S/UK/PS/2022
Tempat : -
Perihal : Mohon Izin Melakukan Pra-Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di -
Pekanbaru

Menghubungi surat Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor: Un.04/F.I/PP.00.9/3053/2022 dengan ini disampaikan bahwa

Nama : Ririn Khoirotul Ummah
Jurusan : Ekonomi Syariah S1

Bahwa benar yang bersangkutan telah datang ke Pt. Permodalan Siak untuk meminta rekomendasi izin penelitian dengan tujuan memenuhi persyaratan tugas akhir kuliah dan yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Pt. Permodalan Siak Kabupaten Siak.

Demikian rekomendasi ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Siak Sri Indrapura, 07 April 2022
PT. PERMODALAN SIAK
An. Direktur


WAN MARLINA
Kadiv. Umum & Keuangan

UIN SUSKA RIAU

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 s
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Cipta Dilindungi Undang-undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

PEMERINTAH KABUPATEN SIAK
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)

Komplek Perkantoran Tanjung Agung Kel. Sungai Mempura, Kecamatan Mempura, Kode Pos : 28671
 No. Telp/Fax : (0764) 8001013 e-Mail : info@dpmptsp.siakkab.go.id Website : dpmptsp.siakkab.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 152/DPMPTSP/SKP/IV/2022

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Siak, setelah membaca Surat Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset Dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Kersasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor 33/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/47164 tanggal 19 April 2022, dengan ini memberi Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama	: RIRIN KHOIROTUL UMMAH
NIM/NIK KTP	: 1408124208000001
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Penjang	: S1
Alamat	: Sabak Permai RT. 007 RW. 004 Kampung Sabak Permai Kecamatan Sabak Auh Kabupaten Siak
Judul Penelitian	: Pengaruh Sistem Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Siak ditinjau menurut Ekonomi Syariah
Lokasi Penelitian	: PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak

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 surat keterangan penelitian ini diterbitkan.
 3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.
 Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di : Siak Sri Indrapura
 Pada tanggal : 28 April 2022

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KABUPATEN SIAK,**



Ir. Hj. ROBIATI, MP
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19650325 199302 2 001

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

- 1. Bupati Siak di Siak Sri Indrapura (sebagai laporan);
- 2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Siak di Siak Sri Indrapura;
- 3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Pekanbaru;
- 4. Direktur Utama PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sunan Kalijaga

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmpmsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/47164
TENTANG



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

1.04.02.01

Dipada 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 : **n.04/F.II/PP.00.9/3053/2022 Tanggal 18 April 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

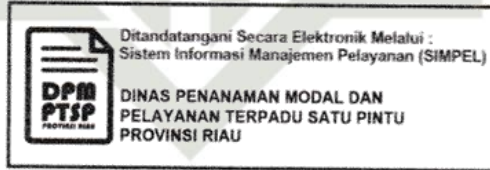
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | RIRIN KHOIROTUL UMMAH |
| 2. NIM/KTP | : | 11820520787 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH SISTEM GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN SIAK DITINJAU MENURUT EKONOMI SYARIAH |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT. PERMODALAN SIAK DITINJAU KAB. SIAK |

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 : 19 April 2022



UIN SUSKA RIAU

Ditujukan kepada :

Ditujukan kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Siak
3. Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Siak Sri Indrapura
4. DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN SUSKA RIAU di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan

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

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

Dilindungi Undang-Undang. Setiap orang yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber, pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi atau tujuan-tujuan tertentu, atau untuk tujuan-tujuan lain yang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Ririn Khoirotul Ummah, lahir pada tanggal 02 Agustus 2000 di Bandar Sungai, Kecamatan Sabak Auh, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Penulis merupakan anak ke 2 dari pasangan Bapak Sudirman dan Ibu Mustaidah.

Penulis pertama kali menempuh pendidikan tahun 2005 di TK Persada Bunda dan selesai pada tahun 2006.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah di SDN 004 Sabak Auh dan selesai pada tahun 2012. Setelah itu melanjutkan sekolah di MTS GUPPI Bandar Sungai dan selesai pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan sekolah di SMA Darul Ulum, Jombang Jawa Timur selama 3 tahun dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis kembali melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Ekonomi Syariah dan agar dapat menyelesaikan studi di akhir perkuliahan, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Permodalan Siak Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”**. Penulis dinyatakan lulus pada sidang munaqasah tanggal 08 November 2022 dan berhak untuk menyandang gelar Ekonomi Syariah (S.E).

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.