

**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 KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. EKAPUTRA PRADA INDONESIA DALAM ETIKA BISNIS
ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Syari'ah dan Hukum



UIN SUSKA RIAU

WINDY MARDHOTILLAH PUTRI**NIM 11920521228**

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1**PRODI EKONOMI SYARI'AH****FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****1444 H/2023 M**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Etika Bisnis Dalam Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Indonesia”, yang ditulis oleh:

Nama : Windy Mardhotillah Putri
 NIM : 11920521228
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 05 Mei 2023

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. Jenita, SE., MM
 NIP. 1950126 201411 2 001

Musrifah, SH., MH
 NIK. 130 217 039

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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT EKAPUTRA PRADA INDONESIA DALAM ETIKA BISNIS ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**, yang ditulis oleh:

Nama : WINDY MARDHOTILLA PUTRI
 NIM : 11920521228
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Senin, 5 Juni 2023
 Waktu : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 5 Juni 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M. Ag

Sekretaris
Haniah Lubis, ME.Sy

Penguji I
Dr. Jonnius, SE, MM

Penguji II
Nuryanti, S.EI. ME. Sy

Mengetahui:
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli, M.Ag

NIP. 19741006 200501 1 005



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :
 : Windy Mardhotillah Putri
 : 11920521228
 : Pekanbaru/ 24 Februari 2001
 : Syariah dan Hukum
 : Ekonomi Syariah
 :

PENGARUH KOMPENSASI DAN ETIKA BISNIS DALAM ISLAM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. EKAPUTRA PRADA INDONESIA

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Dilarang menjiplak atau seluruh karya tulis saya ini dengan cara menyalin, menjiplak, atau dengan cara lain yang sejenis.
- a. Penelitian dan karya tulis saya ini adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. 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. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut,

saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Dengan ini Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan

dan pihak manapun juga.

Pekanbaru, 26 Mei 2023
 Yang membuat pernyataan



Windy Mardhotillah Putri
 NIM : 11920521228

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.

ABSTRAK

Windy Mardhotillah Putri (2023) : Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Ekaputra Prada Indonesia Dalam Etika Bisnis Islam sebagai Variabel Intervening

Latar belakang penelitian ini adalah kompensasi yang dibayarkan tidak tepat waktu dan tidak memenuhi janji perusahaan. Etika bisnis Islami tidak diterapkan dengan baik sehingga sistem kompensasi tidak dibayarkan secara adil, sehingga karyawan memenuhi hak-hak perusahaan, tetapi perusahaan tidak membayar kewajiban karyawannya. Loyalitas karyawan yang rendah dapat dilihat pada data tahunan karyawan masuk dan keluar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ekaputra Prada Indonesia dalam etika bisnis Islam.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan pada lokasi PT. Ekaputra Prada Indonesia dengan populasi 45 karyawan yang mana teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yang berarti mengambil seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung dan data yang terkumpul di analisis menggunakan analisis jalur (*Path Anlaysis*).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Besaran pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,163. Perhitungan analisi jalur menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan dengan adanya etika bisnis islam sebagai variabel intervening. Besaran pengaruh tersebut adalah 0,250. Hasil uji t menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan signifikan $0,015 < 0,05$. Etika bisnis islam berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Dan R dalam model regresi diperoleh 0,392.

Kata Kunci : *Kompensasi, Etika Bisnis Dalam Islam, Loyalitas 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.

KATA PENGANTAR



Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah menghantarkan rahmat serta hidayah- Nya, sehingga rasa ingin belajar dan menggali ilmu tidak pernah padam dan dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Indonesia Dalam Etika Bisnis Islam Sebagai Variabel Intervening”**. Shalawat beserta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang dipenuhi untuk menyelesaikan pendidikan program S1 Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu apanila pembaca menemukan kejanggalan-kejanggalan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan oleh keterbatasan penulis, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta dukungan kepada penulis. Untuk itu penulis ingin menampaiakan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta ayahanda (Alm) Saleh Nasution dan Ibunda Hj. Yuniar yang tiada henti-hentinya yang selalu memberikan doa, semangat, rasa kasih dan sayan, ketulusan cinta dan mendukung peneliti baik secara moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan semua proses perkuliahan



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

- dengan lancar. Skripsi ini penulis sembahkan kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda dan Ibunda tercinta.
2. Abang tercinta Riyan Sayuni dan Romy Nursukma beserta istri yang selalu memberikan doa, semangat, serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dengan lancar.
 3. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Dr. Zulkifli, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag selaku Ketua jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah.
 6. Ibu Dr. Jenita, SE., MM dan Ibu Musrifah, SH., MH, selaku Dosen pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan skripsi, arahan dan sumbangan pikiran yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Bapak Dr. H. Mawardi Muhammad Saleh, M.A, selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
 8. Segenap dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama duduk di bangku perkulihan.
 9. Segenap karyawan dan tata usaha Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah sabar dan ikhlas membantu penulis dalam segala hal urusan di kampus.



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.

10. Segenap karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Keluarga tercinta Apak Masrinaldi, Desya Serly Ananda, dan Atian Tita Ayunda yang selalu memberikan doa serta semangat kepada penulis.
12. Sahabat seperjuangan Ice Zurmiati, S.Pd yang selalu memberi semangat dan doa kepada penulis dan selalu membuat hari-hari berwarna selama perkuliahan.
13. Teman seperjuangan Viona Lestari dan Adinda Fitra Navisa yang telah ikhlas membantu serta memberikan semangat dalam penyelesaian tugas akhir ini.
14. Teman-teman Ekonomi Syariah kelas c terimakasih telah menjadi partner terbaik selama perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini yang telah ikhlas membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT dengan ridho-Nya membalaskan segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda untuk mereka. Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini. Penulis mohon maaf apabila dalam penelitian skripsi ini terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan kemampuan penulis.

Pekanbaru, 27 Maret 2023

Penulis,

Windy Mardhotillah Putri
NIM: 11920521228



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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Umum Kompensasi	9
1. Pengertian Kompensasi	9
2. Tujuan Kompensasi	10
3. Jenis-Jenis Kompensasi	11
4. Indikator Kompensasi	12
B. Tinjauan Umum Etika Bisnis Islam	13
1. Pengertian Etika Bisnis Islam	13
2. Prinsip Etika Bisnis Islam	15
3. Indikator Etika Bisnis Islam	18
C. Tinjauan Umum Loyalitas Karyawan	19
1. Pengertian Loyalitas Karyawan	19
2. Aspek – Aspek Loyalitas Karyawan	20
3. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas karyawan	21
4. Fungsi dan Tujuan Loyalitas karyawan	23
5. Indikator Loyalitas Karyawan	24
D. Penelitian Terdahulu	26
E. Kerangka Pemikiran	30



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	METODOLOGI PENELITIAN	33
	A. Jenis Penelitian	33
	B. Lokasi Penelitian	33
	C. Sumber Data	33
	D. Populasi dan Sampel	34
	E. Teknik Pengumpulan Data	34
	F. Teknik Analisa Data	35
	G. Uji Asumis Klasik	38
	H. Analisis Jalur	39
	I. Uji Regresi Linear Berganda	40
	J. Uji Hipotesis	41
	K. Uji Koefisien Determinasi	41
	L. Profil PT. Ekaputra Prada Indonesia	42
	1. Sejarah Singkat PT. Ekaputra Prada Indonesia	42
	2. Visi Perusahaan	43
	3. Misi Perusahaan	44
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	45
	A. Pengaruh Kompensi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia.....	45
	B. Pengaruh Kompensas Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia Melalui Etika Bisnis Dalam Islam.....	63
BAB V	PENUTUP	67
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran	68
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

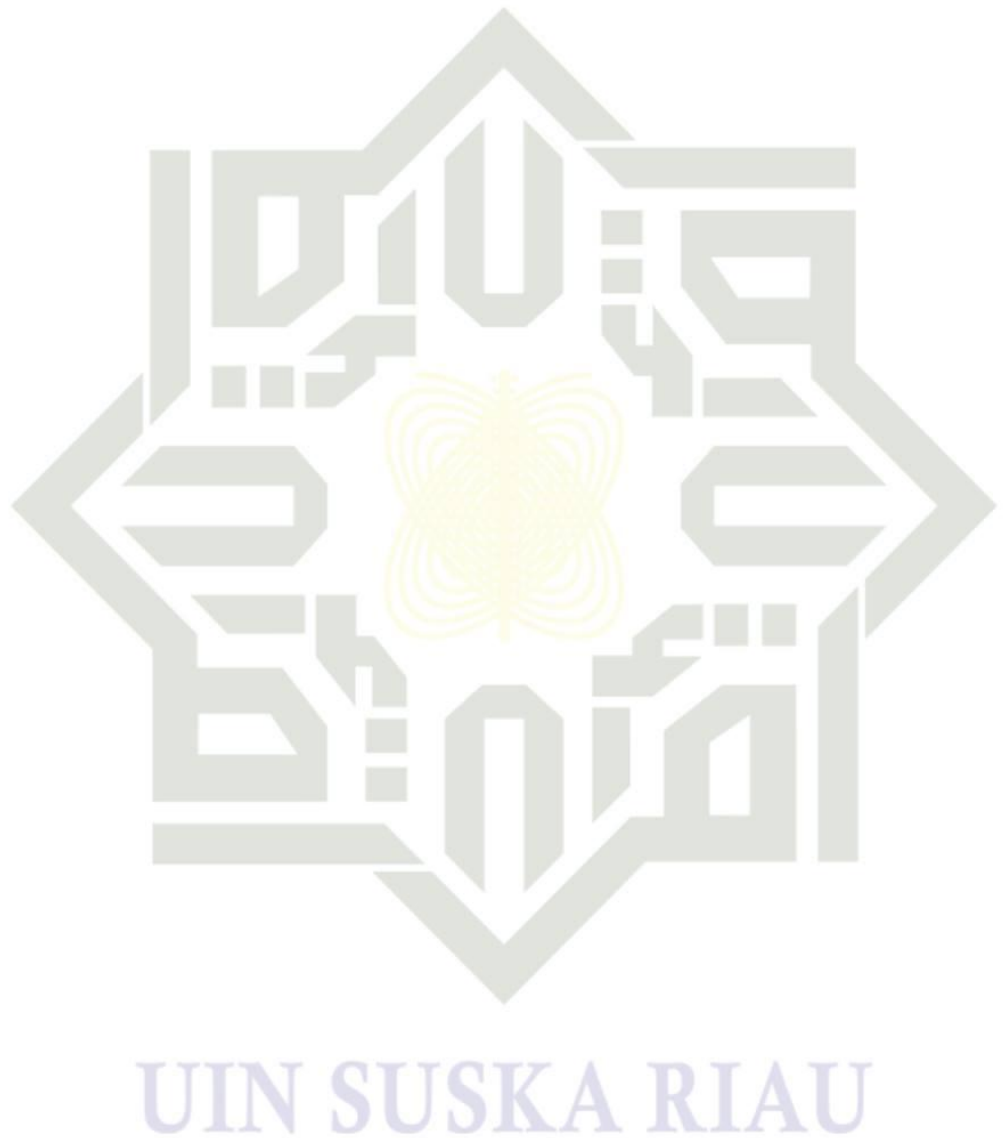
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Kompensasi PT. Ekaputra Prada Indonesia	3
Tabel I.2	Data Karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia	5
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel IV. 1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV. 2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV. 3	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel IV. 4	Statistik Descriptive Variabel	47
Tabel IV. 5	Hasil Uji Validitas	49
Tabel IV. 6	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel IV. 7	Hasil Uji Normalitas	51
Tabel IV. 8	Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV. 9	Hasil Uji Heteroskedastitas	53
Tabel IV. 10	Hasil Uji Analisis Jalur	54
Tabel IV. 11	Hasil Uji Analisis Jalur	54
Tabel IV. 12	Uji Regresi Linear Berganda	55
Tabel IV. 13	Uji t	56
Tabel IV. 14	Uji R ²	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	30
-------------	--------------------------	----



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

Kini dunia usaha wajib menciptakan *employee benefit* yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Bisnis harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di komunitasnya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di semua tingkatan mulai dari perencanaan hingga evaluasi mampu menggunakan sumber daya lain dari organisasi atau perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan.

Dengan meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia yang juga dianggap sebagai aset perusahaan karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak kinerja kegiatan dan produksi. Dalam suatu perusahaan dan sangat penting dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan selama perkembangannya. Selain itu, sumber daya manusia digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan sebagai acuan utama dalam pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik terhadap sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas usaha.

Loyalitas karyawan sering menjadi masalah serius dalam sebuah perusahaan. Istilah loyalitas sering digunakan oleh para profesional pemasaran dan profesional komersial. Loyalitas secara harfiah berarti kesetiaan, atau

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Loyalitas dapat dipahami sebagai kesetiaan. Loyalitas ini bermula dari itu sendiri. Masalah retensi karyawan adalah masalah yang akan selalu dihadapi manajemen di instansi atau perusahaan, sehingga pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pendapatan.¹ Ini dapat menyebabkan seseorang mengorbankan dirinya untuk memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang yang berdedikasi untuk membuat seseorang bekerja tidak tergantung pada jumlah bonus, tetapi yang lebih penting adalah pekerjaan itu menjadi kinerjanya. Hal ini mengidentifikasi pentingnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Mengakui dan menumbuhkan loyalitas karyawan tidaklah mudah, karena banyak hal yang mempengaruhi terwujudnya loyalitas tersebut. Jika manajer SDM tidak dapat mengelola manajemen sumber daya manusia, maka banyak karyawan mungkin tidak masuk kerja, dan bahkan jika tawaran pekerjaan ada ditempat lain dengan peluang yang lebih cocok, maka tanpa berpikir karyawan akan mengambil pekerjaan tersebut.

Mempertahankan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada

¹ Rahmadana Safitri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lamin Kumala Lines Samarinda" eJournal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 3 (2015), h. 652.

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.

karyawannya, yang dapat diukur dengan uang dan biasanya dibayarkan secara teratur.

Tabel 1.1
Data Kompensasi PT. Ekaputra Prada Indonesia

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	Datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
2	Melebihi target penjualan	Dapat bonus dan insentif	Pembayaran telat
3	Pengemasan yang melebihi target	Bonus dan sembako	Pembayaran dan bonus tidak sesuai yang dijanjikan

(Sumber: HRD PT. Ekaputra Prada Indonesia, 2022)

Kompensasi tidak hanya penting dalam mendorong seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga dalam mempengaruhi *employee engagement* dan etos kerja. Dengan seperti itu, setiap perusahaan harus dapat menentukan kompensasi yang paling tepat untuk lebih efektif dan efisien mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Bisnis atau organisasi juga harus memperhatikan nilai atau norma agama yang berlaku. Perusahaan yang memiliki budaya kerja atau etos kerja melalui penerapan prinsip-prinsip agama menenangkan jiwa spritual karyawannya dan memungkinkan mereka untuk berpotensi mempertahankan loyalitas perusahaan. Etika bisnis islam merupakan salah satu konsep budaya organisasi atau etos kerja yang dapat diteapkan oleh perusahaan, terutama perusahaan yang berkonsep islami, terutama yang berpenduduk Indonesia mayoritas islam.



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.

Etika bisnis islam didefenisikan sebagai emanasi dari aturan sistem kepercayaan islam, yaitu sebagai sikap dasar bekerja untuk membangun paradigma etika kerja islami. Sedangkan ciri-ciri etika kerja islami diteliti dan dirumuskan berdasarkan konsep: 1) Bekerja adalah penyempurna akidah 2) Bekerja berdasarkan ilmu 3) Bekerja dilakukan dengan meniru sifat-sifat ilahi dan mengikuti hidayahnya.²

Diungkapkan oleh Triyuwono bahwa etika itu terekspresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari *Al-Qur'an, Hadist, Ijma dan Qiyas*. Etika adalah sistem hukum dan moralitas yang kompherensif yang mencakup semua bidang kehidupan manusia. Berdasarkan sifat keadilan, etika syari'ah adalah sumber dari seperangkat kriteria bagi muslim untuk membedakan antara apa yang benar (haq) dan apa yang salah (batil). Tindakan setiap orang terutama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan ini, setelah interaksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, menentukan harapan atau tujuan untuk setiap perilaku sebelum individu akhirnya memutuskan tindakan apa yang harus diambil.³

Setiap perusahaan membutuhkan pertumbuhan produktivitas yang tinggi. Tingkat produktivitas tinggi ketika loyalitas karyawan sebagai karyawan tinggi dan sebaliknya produktivitas perusahaan rendah ketika loyalitas karyawan sebagai karyawan rendah.

² Usman, A, *Etika Bisnis menurut Muhammad Djakfar*, (Doctoral Dissertation, IAIN Prepare: 2022), h. 99.

³ Hidayat, S, *Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi MotivasiIntristik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional*, (Studi empiris pada pondok pesantren modern di Bnaten, (Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2015)

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.

PT. Ekaputra Prada Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang terus berkembang dan berinovasi pada sistem dan teknologi baik untuk penyimpanan, pengolahan, pengemasan dan perindistribusian produk bahan makanan dan minuman. PT. Ekaputra Prada Indonesia juga tidak memungkirinya bahwa sumber daya manusia memiliki kontribusi yang besar bagi kemajuan perusahaannya, PT. Ekaputra Prada Indonesia menerapkan konsep islami dan etika kerja dalam bisnisnya juga selalu berusaha menanamkan dan memotivasi karyawannya. masalah penulis di PT. Ekaputra Prada Indonesia adalah loyalitas karyawan yang rendah, keluar dari tahun ketahun, kurang aktivitas dan semangat, serta ada juga karyawan yang sering bolos kerja.

Berikut ini adalah data karyawan yang keluar masuk serta jumlah absensi pada PT. Ekaputra Prada Indonesia dari tahun 2018-2022.

Tabel 1.2
Data karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia

Keterangan	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah karyawan awal tahun	75	72	64	58	51
Karyawan yang keluar	7	10	6	7	9
Karyawan yang masuk	4	2	-	-	5
Jumlah karyawan akhir tahun	72	64	58	51	47
Jumlah absensi ketidakhadiran karyawan pertahun	88	65	90	74	52

(Sumber: HRD PT. Ekaputra Prada Indonesia, 2022)

Dari tabel 1,1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di awal tahun 2018 adalah sebanyak 75 karyawan, dan pada tahun 2022 jumlah karyawan telah mengalami perubahan menjadi 51 karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa telah banyak karyawan yang keluar dari perusahaan. Selain itu, tingkat absensi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 90 karyawan yang absen kerja selama tahun 2020. Jumlah karyawan yang keluar dan yang paling tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 10 karyawan, dan pada tahun 2022 karyawan yang masuk sebanyak 5 orang. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang keluar dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang dengan loyalitas pekerjaan yang dilakukan.

Terwujudnya loyalitas karyawan sebenarnya tergantung pada karyawan itu sendiri, namun perusahaan juga harus menanamkan motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan yang diuraikan di atas dapat dilakukan melalui kompensasi yang memadai dan penerapan aturan kerja, standar dan etika bisnis islami yang menjamin toleransi dan keseimbangan antara bekerja dan beribadah.

Berdasarkan latar belakang di atas, diperkirakan pemberian kompensasi dan etika bisnis islam dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Ekaputra Prada Indonesia Dalam Etika Bisnis Islam Sebagai Variabel Intervening”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan paparan uraian pada sub bab sebelumnya, maka peneliti memfokuskan masalah yang akan diteliti pada pemberian kompensasi dalam prinsip keadilan etika bisnis islam terhadap loyalitas 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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan pertanyaan dalam proposal sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia melalui etika bisnis islam?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia melalui etika bisnis islam.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi kalangan akademis
 - a. Manfaat bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya peranan kompensasi dan etika bisnis islam dalam peningkatan loyalitas karyawan di masa yang akan datang dan sebagai bahan kepustakaan serta sumber pengetahuan.

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Peneliti lebih lanjut

Bagi peneliti lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang loyallitas karyawan dengan variabel lain.

2. Bagi Praktisi

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan masukan yang berguna bagi instansi terkait penerapan sistem kompensasi dan etika bisnis islam dalam peningkatan loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia.

b. Perkembangan ilmu pengetahuan

Dapat memberikan informasi dan wawasan serta menambah kepustakaan di Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Ekonomi Syari'ah 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

A. Tinjauan Umum Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah imbalan berupa uang atau bukan uang, yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.⁴

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diperoleh tunai, barang yang diterima secara langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja strategis.⁵

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.⁶

⁴ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *KBBI Daring*, (Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2016)

⁵ Agung, Surya Dwianto Dwianto et al, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia*”, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234 Universitas Negeri Jakarta (UNJ), (2019), hal. 119.

⁶ Handoko, H. T, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, (2014), h. 155.



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 disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang diperoleh tunai, barang yang diterima secara langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat.

2. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:⁷

- a. Memenuhi kebutuhan finansial.

Pekerja diberi kompensasi dengan upah atau sarana lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan finansial. Jika ia yakin menerima gaji tetap, berarti ia dan keluarga tanggungannya dijamin keamanan finansialnya.

- b. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pemberian gaji yang lebih baik memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang produktif.

- c. Mempromosikan sebuah organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi menawarkan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, karena gaji yang tinggi akan menghasilkan pendapatan perusahaan lebih tinggi.

⁷ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 1241.



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. Jenis- Jenis Kompensasi

Adapun jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :⁸

a. Kompensasi *Financial* (Langsung)

Yang dibayar secara langsung berupa :

- 1) Bayaran pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran prestasi (*Merit Pay*).
- 3) Bayaran Intensif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian saham.
- 4) Bayaran Tertanggung (*Deffered Pay*) yaitu program tabungan dan anuitas saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Yang mana berupa program perlindungan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja. Ada juga berupa bayaran diluar jam kerja yaitu hiburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil dan fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir lainnya.

c. Kompensasi *Non Financial*

Adalah segala bentuk pengharagaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan *Financial* atau bukan uang. Adapun kompensasi *Non Financial* mencakup:

⁸ Fitri Rahmadani, “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating”, Skripsi, (UIN Sumatra Utara: 2017), h 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.

1) Lingkungan kerja

Adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

2) Pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik, dan tantangan.

4. Indikator Kompensasi

Ukuran program kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut:⁹

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan

⁹ Badriyah, Mila, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bandung : CV Pustaka Setia: 2015), h.164.



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 yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

B. Tinjauan Umum Etika Bisnis Islam

1. Pengertian Etika Bisnis Islam

Etika menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban (moral).¹⁰ Etika bisnis adalah standar etika yang berhubungan tujuan dan cara dalam membuat keputusan bisnis.¹¹

Etika bisnis islam adalah suatu proses dan upaya untuk mengetahui hal-hal yang benar dan yang salah yang selanjutnya tentu melakukan hal yang benar berkenaan dengan produk, pelayanan perusahaan dengan pihak yang berkepentingan dengan tuntutan perusahaan..¹²

¹⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2019), Cet 4, h. 383.

¹¹ Nurita, "Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial PT HM Sampoerna Tbk", *Jurnal*, (2014).

¹² Nurfitriani, *Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Sistem Jual Beli Pasar Pa'baeng Makassar*, *Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah dan Sosial Budaya Islam* Vol 2 No 2, November 2017 p-ISSN: 2541-5212 | e-ISSN: 2541-5220, h. 21



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.

Islam adalah nilai dan etika yang komprehensif dalam semua bidang kehidupan manusia, termasuk diskusi bisnis. Islam memiliki gambaran yang komprehensif tentang etika bisnis. Etika bisnis membuat kedua pihak merasa nyaman dan tentram, tidak saling curiga. Etika bisnis islam diatur dalam hukum bisnis islam, sering disebut sebagai muamalah.

Etika bisnis islam didasarkan pada nilai-nilai luhur yang terkandung dalam sumer ajrana islam, *Al-Qur'an* dan sunnah yang berisi nilai moral koprehensif kebenaran dan kebaikan, kesabaran dan karakter, serta mencegah kebohongan, penipuan, kejahatan, dan maksiat. Serta mewajibkan pelaku usaha untuk berhati-hati agar tidak melakukan kegiatan yang merugikan dan membahayakan orang lain atau bahkan merugikan diri sendiri sebagai akibat dari kegiatannya didunia usaha.

Bisnis dalam Islam/ Bisnis dalam Al-Qur'an dijelaskan dengan kata *tijarah*, yang mengandung dua pengertian, yaitu: pertama, bisnis pada umumnya yang meliputi bisnis antara manusia dengan Tuhan. Jika seseorang memilih petunjuk dari Allah, mencintai Allah dan Rasul-Nya, berjihad di jalan-Nya dengan harta dan jiwa, membaca kitab Allah, mendirikan shalat, menghabiskan sebagian dari hidupnya, maka ini adalah bisnis terbaik antara manusia dan Tuhan. Arti lain dari kata *tijarah* adalah bisnis, yang berarti bisnis atau jual beli antar manusia.¹³ Ada beberapa ayat dalam Al-Qur'an tentang bisnis *tijarah* umum dan bisnis khusus, yaitu:

¹³ Moch Hairul, *Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Membangun Loyalitas Pelanggan di Toko Bursa Sajadah Surabaya*, Skripsi, (Uin Sunan Ampel Surabaya: 2019), h. 28-29.

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. Al- Baqarah 16

أُولَئِكَ الَّذِينَ اشْتَرُوا الضَّلَالََةَ بِالْهُدَىٰ فَمَا رَبِحَت تِّجْرَتُهُمْ وَمَا كَانُوا مُهْتَدِينَ ﴿١٦﴾

“Mereka itulah yang membeli kesesatan dengan petunjuk. Maka perdagangan mereka itu tidak beruntung dan mereka itu tidak dapat petunjuk” (Q.S. Al-Baqarah :16)¹⁴

- b. An-Nisa 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu”.(Q.S An-Nisa: 29)¹⁵

2. Prinsip Etika Bisnis Islam

Etika bisnis islam adalah tata cara pengolahan bisnis yang dikembangkan oleh para ahli Fiqih berdasarkan *Al-Qur'an*, hadits dan hukum. Prinsip-prinsip inti etika bisnis islam harus mencakup hal-hal berikut:¹⁶

- a. Prinsip Kesatuan (Tauhid)

Konsep tauhdi berarti Allah SWT telah menentukan batasan tertentu terhadap perbuatan manusia sebagai khalifah, agar

¹⁴ Departemen RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, h. 3

¹⁵ Departemen RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, h.83

¹⁶ Destiya Wati dkk, *Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Islam Dalam Transaksi Jual Beli Online di Humaira Shop*, Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam Vol 5 No 1 (2022) 141-154 P-ISSn 2620-2950 E-ISSN 2747-0490 DOI:1047467, h 143

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.

memberikan manfaat pada seseorang tanpa harus mengorbankan hak-hak individu lainnya. Dengan mengintegrasikan aspek religius dengan aspek kehidupan lainnya. Termasuk aktivitas ekonomi sehingga dalam melaksanakan kegiatan bisnis tidak akan gampang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan-Nya.

b. Prinsip Keadilan (Keseimbangan)

Prinsip keadilan menuntut agar setiap orang diperlakukan sama menurut acuan yang adil dan kriteria yang wajar, objektif, dan bertanggung jawab. Undang-undang mensyaratkan bahwa hak dan kepentingan tidak ada pihak yang dibatasi. Ketika bekerja di dunia kerja dan bisnis, islam menuntut keadilan, termasuk mereka yang tidak menyukai. Konsep keseimbangan atau keadilan dalam islam disebutkan dalam *Al-Qur'an*, yaitu Q.S Al-Anam 152:¹⁷

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۗ وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ
وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۗ لَا تَكْلِفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا
قُرْبَىٰ ۗ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ۗ ذَٰلِكُمْ وَصَّيْنَاكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿١٥٢﴾

Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, sampai dia mencapai (usia) dewasa. Dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya. Apabila kamu berbicara, bicaralah sejujurnya, sekalipun dia kerabat(mu) dan penuhilah janji Allah. Demikianlah Dia memerintahkan kepadamu agar kamu ingat.” (Q.S Al-Anam 152)¹⁸

Sebuah kutipan ayat tersebut mengatakan bahwa setiap muslim harus adil dalam bisnis karena keadilan lebih dekat dengan ketakwaan.

¹⁷ Departemen RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, h. 149

¹⁸ Departemen RI, *Al- Qur'an dan Terjemahannya*, h.149



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.

Diluar bisnis, seorang muslim harus berlaku adil antara dunia dan akhirat.

c. Prinsip kebebasan

Kebebasan berarti bahwa orang sebagai individu dan kolektif memiliki kebebasan penuh untuk melakukan bisnis. Dalam ekonomi, orang bebas menerapkan prinsip-prinsip islam, karena masalah ekonomi melibatkan aspek muamalah, bukan ibadah, sehingga tunduk pada aturan umum “semuanya boleh kecuali yang dilarang”, yang tidak diizinkan dalam islam ada ketidakadilan dan riba.

d. Prinsip tanggung jawab

Dalam dunia bisnis, akuntabilitas terjadi pada dua sisi, yaitu secara vertikal (kepada Allah) dan secara horizontal (kepada orang atau konsumen). Dalam bisnis tanggung jawab harus ditunjukkan secara transparan (keterbukaan), kejujuran, pelayanan yang optimal dan melakukan yang terbaik dalam segala hal.

Dalam berbisnis prinsip tanggung jawab harus menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan, karena dalam berbisnis pengusaha harus bersih dari perilaku ilegal dan harus mendekati nilai halal, karena ini bentuk tanggung jawab kita kepada Allah SWT.

e. Prinsip kebenaran

Dalam bisnis, kebenaran dianggap sebagai niat, sikap, dan perilaku yang benar, yang mencakup proses menemukan atau memperoleh aset pengembangan dan mencari atau menentukan

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.

keuntungan. Prinsip ini mengandung dua unsur penting, yaitu kebajikan dan kejujuran. Kebajikan dalam bisnis ditunjukkan dengan kerelaan dan kebaikan bermuamalah, sedangkan kejujuran ditunjukkan oleh kejujuran dalam semua proses bisnis yang dilakkan tanpa sedikitpun penipuan. Menurut prinsip kebenaran ini, etika bisnis islam sangat berhati-hati dan valid tindakan pencegahan terhadap kemungkinan kehilangan transaksi kerjasama atau pihak kontrak.

3. Indikator Etika Bisnis Islam

Indikator untuk mengukur etika kerja Islam dengan menggunakan indikator dari beberapa parameter kunci sistem etika kerja dalam Islam yaitu:¹⁹

- a. Murah hati, dalam pengertian senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab.
- b. Etika dalam Al-Qur'an, seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Jumu'ah ayat 9-11, mengharuskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.
- c. Ingat Allah dan menjadi prioritas utama, seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Dia hendaknya sadar penuh dan

¹⁹ Sheila Ayu Pramesti Permatasari, Ririn Tri Ratnasari, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan p-ISSN: 2407-1935, e-ISSN: 2502-1508. Vol. 7 No. 5 (Mei, 2020), h. 854.



responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta.

C Tinjauan Umum Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti kepatuhan, kesetiaan²⁰. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pendapat serupa juga dikatakan Tjiptono, loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Nitisemito menyatakan, loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur.²¹

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.²²

²⁰ <https://kbbi.web.id/loyalitas>

²¹ Berto Kristanto Purba, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*, JOM FISIP Volume 4 No. 1 (Februari, 2018), h. 1.

²² Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jl. Banjaran: CV. Eurika Media Aksara: 2018) h.171

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. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja tidak hanya terbentuk di dalam perusahaan, tetapi mengandung aspek-aspek mengekspresikan loyalitas kerja. Setiap sub bidang adalah bagian dari tata kelola perusahaan yang berhubungan dengan karyawan dan perusahaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :²³

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat

²³ Indra Suyoto Kurniawan, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*, (FEB UNMAL, 2019) h. 87

- 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.



mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas di tempat kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa mereka puas dengan pemenuhan kebutuhan hidup mereka yang berhubungan dengan pekerjaan, bahwa mereka merasa betah saat bekerja

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.

untuk perusahaan. Yuliandri menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Kusumo menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: ²⁴

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah : ketersediaan kesempatan kerja, tunjangan kesejahteraan,

²⁴ Meda, dkk, *pengaruh ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Keputusan Kerja (Literatur Riset Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jurnal Ilmu Multidisipli. 2 (2022) : 392-407

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.

suasana kerja, gaji yang diterima, karakteristik individu yaitu, karyawan, tempat kerja, karakteristik, karakteristik desain perusahaan dan karyawan selama pengalaman kerja diperoleh.

4. Fungsi dan Tujuan Loyalitas Karyawan

a. Fungsi loyalitas karyawan

Adapun fungsi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:²⁵

1) Instruksi

Yaitu loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan instruksi, perintah dari atasan kepada bawahan.

2) Informative

Loyalitas dalam hal ini berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau berita.

3) Influencing

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan saransaran, nasehat-nasehat dari seseorang kepada orang lain.

4) Evaluative

Loyalitas dalam hal ini berfungsi untuk memberikan laporan dari bawahan kepada atasan.

b. Tujuan loyalitas karyawan

Adapun tujuan loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :²⁶

1) Memberikan sumbangan pikiran sebaik-baiknya pada perusahaan.

²⁵ Juwita, K., dkk, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*, CV Literasi Nusantara Abadi, (2021).

²⁶ Dwi Astuti dkk, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Insentif* (Literature Riview Manajemen Kinerja, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol 4 No 2 November 2022 e-ISSN 2686-4924 | P-ISSN 2686- 5246, h. 200

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) Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.
- 3) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan.

5. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Saydam yaitu :²⁷

a. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Ciri – ciri ketaatan yaitu :

- 1) Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Mentaati perintah yang diberikan atasan dengan baik.
- 3) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- 4) Selalu memberikan pelayanan kepada tamu dengan baik.

Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang berlaku. Sebagaimana dalam firman-Nya dalam surat Ali-Imron ayat 103 :

²⁷ Hendry Wilianto, *Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti*, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra VOL 7 No 1 (2019).

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.

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Dan berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”.(Ali-Imron ayat 103)²⁸

b. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaanya.

c. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- 1) Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa.
- 2) Tidak menyalah gunakan wewenang.
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan.

d. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab yaitu :

²⁸ Ali-Imron ayat 103



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Selalu menjaga barang – barang perusahaan dengan baik.
- 3) Mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.
- 4) Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

Terkait bertanggung jawab Allah berfirman dalam surat AlAn'am:

61

وَهُوَ الْقَاهِرُ فَوْقَ عِبَادِهِ وَيُرْسِلُ عَلَيْكُمْ حَفَظَةً حَتَّىٰ إِذَا جَاءَ أَحَدَكُمْ الْمَوْتُ تَوَفَّتْهُ رُسُلُنَا وَهُمْ لَا يُفَرِّطُونَ

Dan Dialah Penguasa mutlak atas semua hamba-Nya, dan diutus-Nya kepadamu malaikat-malaikat penjaga, sehingga apabila kematian datang kepada salah seorang di antara kamu, malaikat-malaikat Kami mencabut nyawanya, dan mereka tidak melalaikan tugasnya.(Al-An'am: 61)²⁹

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan tentu tidak akan lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan acuan terhadap arah dari penelitian ini.

Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus menjadi bahan perbandingan dan mengetahui gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Berikut ini penulis akan menguraikannya beserta perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini:

²⁹ Al-An'am: 61

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
Asmayan (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar	Persamaan : Variabel X_1 yaitu sama-sama kompensasi Perbedaan : Memiliki 2 variabel yang mana X_2 nya Etika Bisnis Dalam Islam dan Variabel Y adalah Loyalitas Karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia	Hasil penelitian dari regresi Linear Sederhana diperoleh $Y = 19,051 + 0,263$ hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.
Asrul Wulandari (2022)	Anlisis Dampak Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Baktimakmur Indah Krian Sidoarjo.	Persamaan : Variabel X nya sama-sama etika bisnis islam dan Variabel Y nya sama-sama Loyalitas Karyawan Perbedaan : Terdapat 3 variabel yang mana salah satu variabel X nya Kompensasi dan perbedaan objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) penerapan etika kerja islami pada karyawan BPRS Batimakmur Indah adalah disiplin dengan menerapkan ketetapan waktu, tangguh dan pantang menyerah para karyawan tidak patah semangat, kejujuran tidak melindungi nasabah yang mengalami pembiayaan bermasalah, bertanggungjawab mengerjakan

© Hak cipta dan milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
			<p>job description masing-masing, konsekuen berani menghadapi tantangan mampu menyelesaikan permasalahan baik diluar maupun dalam kantor, kuat pendirian apapun yang terjadi pada pekerjaan, kreatif karyawan mampu menerapkan ide-ide yang ada dipikiran. 2) dampak yang ditimbulkan adalah meningkatnya ketaatan/kepatuhan pengabdian, kejujuran, bertanggung jawab dan komitmen organisasi yang semakin kuat pada karyawan bekerja lebih keras menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Dengan diterapkannya etika kerja islam yang benar berdampak pada loyalnya</p>

© Hak cipta milik 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.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
			karyawan sehingga karyawan mampu bertahan melebihi 1 tahun bahkan lebih dari 4 tahun. Tentunya keadaan tersebut juga berasal dari kepuasan karyawan yang melahirkan tingginya karyawan dan mampu bertahan pada perusahaan
Ilham Rizky Altarom (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan CV. Al-Achwan)	Persamaan : sama-sama memiliki variabel X_1 Kompensasi dan variabel Y Loyalitas Karyawan Perbedaan : Variabel X_2 pada penelitian ini adalah tika bisnis islam dan subjek penelitiannya adalah Karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukkan.
Moch Chairul Fahmi (2019)	Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Memabangun Loyalitas Pelanggan Di	Persamaan : Memiliki salah satu variabel yang sama yaitu etika bisnis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika bisnis islam dalam membangun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

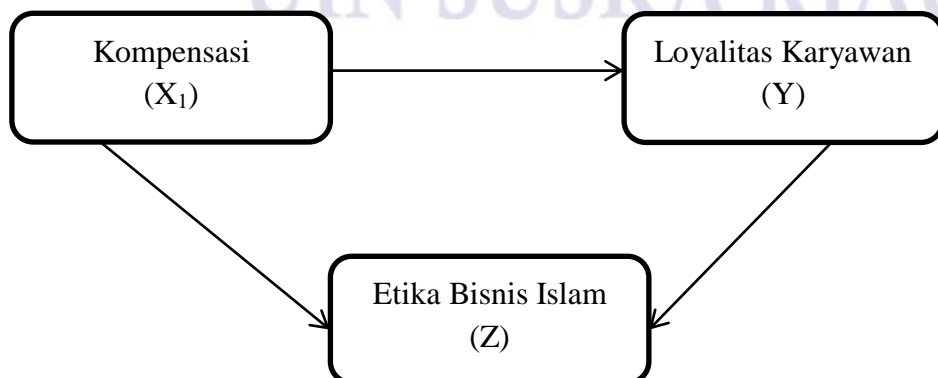
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
	Toko Bursa Sajadah Surabaya	islam (X_2) dan variabel (Y) yaitu loyalitas Perbedaan : Yang mana peneliti memiliki 3 variabel X_1 Kompensasi X_2 Etika Bisnis Islam dan Perbedaan subjek peneliti yaitu loyalitas Karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia.	loyalitas pelanggan ditunjang empat aspek etika yaitu etika pemasaran Islam yang dilakukan melalui web online, flyering, brosur dan sosial media. Etika pelayanan lebih mengedepankan pelayanan yang prima yaitu service excellent, etika kualitas produk terjamin dan terjaga dan etika harga sangat terjangkau.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan diatas dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Indonesia Dalam Etika Bisnis Islam, memberikan gambaran penelitian yaitu sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



F. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert 1-5
Loyalitas	Sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik.	1. Ketaatan atau kepatuhan 2. Pengabdian 3. Kejujuran 4. Bertanggung jawab	Likert 1-5
Etika Bisni Islam	Orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatan kebajikan dalam hidup manusia	1. Murah hati 2. Etika dalam Al-Quran 3. Ingat Allah	Likert 1-5

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

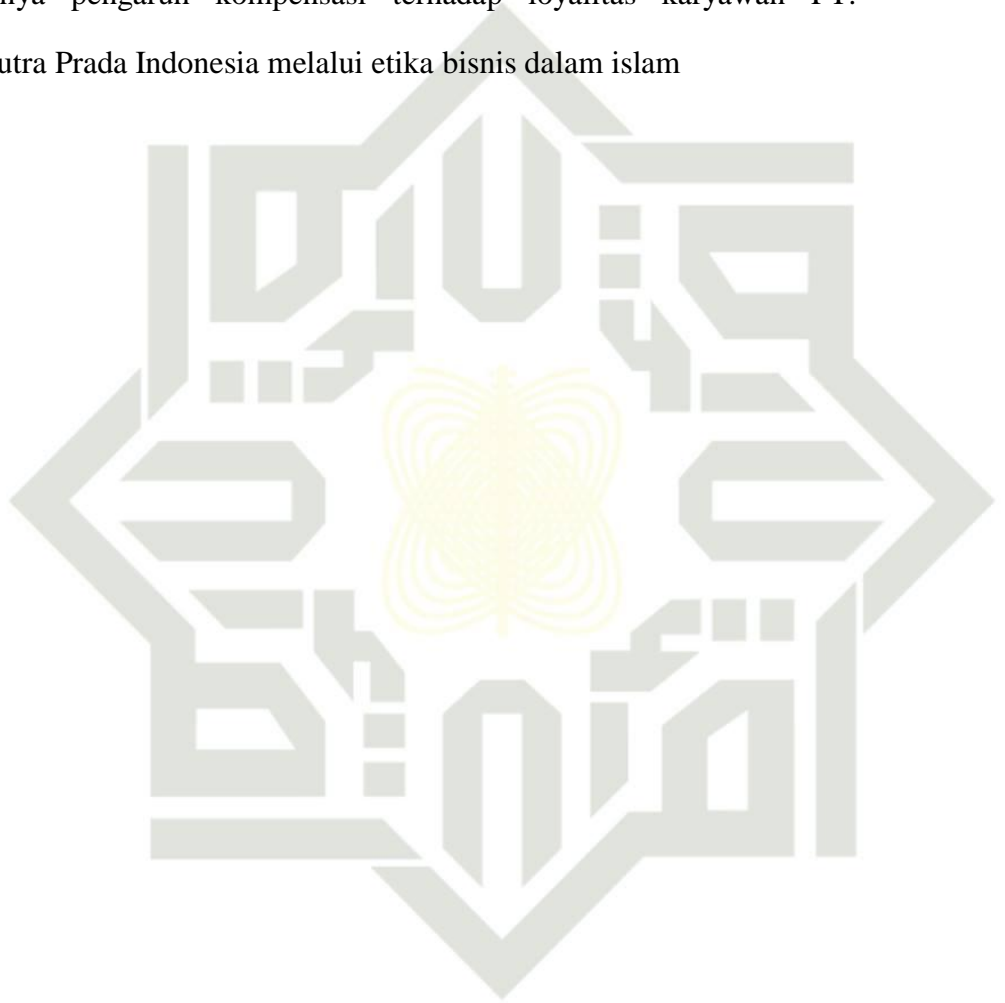
Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT.

Ekaputra Prada Indonesia dalam etika bisnis islam

Ha₁ : Adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia.

Ho : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia melalui etika bisnis dalam islam.

Ha₂ : Adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia melalui etika bisnis dalam islam



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.

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

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode survei dan menggunakan teknik korelasi. Tujuan penelitian kuantitatif adalah menemukan hubungan antar variabel yang diuji, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.³⁰

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di distribusi makanan dan minuman PT. Ekaputra Prada Indonesia yang beralamat di JL. Garuda Sakti Km. 5 Komplek Global Mas 2 No. B16-17.

Alasan penulis menjadikan lokasi tersebut sebagai bahan penelitiannya dikarenakan PT. Ekaputra Prada Indonesia ini merupakan salah satu perusahaan distribusi makanan dan minuman yang sering mengalami masalah pada karyawannya yang suka keluar dan masuk dari perusahaan tersebut.

C. Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan.³¹ Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diberikan langsung dari karyawan (responden) melalui kuisisioner.

³⁰ Sheila Ayu Pramesti Permatasari, Ririn Tri Ratnasari, "The Effect Of Islamic Work Ethics On Employee Loyalty Of Yayasan Nurul Hayat Surabaya", Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan p-ISSN: 2407-1935, e-ISSN: 2502-1508. Vol. 7 No. 5 Mei 2020: 852-860; DOI: 10.306073/vol7iss20205pp852-860, (2020), h. 866.

³¹ Abdullah, "Metodologi penelitian kuantitatif". (Yogyakarta: Aswaja pessindo: 2015).



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. Data sekunder, yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak lain. Dan penelitian ini dikumpulkan dari *web site* perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling (sensus). Total Sampling adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu.³² Sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap

³² Berto Kristanto Purba, *Op.Cit*, h. 6.



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.

masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus³³ dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

1. Kuesioner

Metode yang digunakan adalah berupa penyebaran kuesioner kepada obyek penelitian. Dalam kuesioner tersebut telah terdapat pertanyaan-pertanyaan yang bersifat *close ended question* (yang mana narasumber di beri pernyataan/pertanyaan serta jawaban dari pernyataan tersebut sesuai atau tidak).

2. Wawancara

Yaitu dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara semi dengan menghimpun data mengenai kompensasi pada PT. Ekaputra Prada Indonesia. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu face to face interview dengan partisipan. Kemudian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur. Hal ini bertujuan untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel-

³³ *Ibid*, h. 6.

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.

variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan. Dengan demikian, deskriptif adalah penggambaran yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status atau gejala mengenai status atau gejala mengenai populasi atau daerah tertentu, atau menentukan fakta berdasarkan cara pandang (kerangka berpikir tertentu pada saat penelitian dilakukan).³⁴

Analisis deskriptif yang digunakan guna mengetahui pengaruh variabel X dan variabel Y di ukur dengan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban pada setiap butir pertanyaan dalam skala ini dapat berupa kata-kata seperti:

1. Sangat setuju diberi skor 5
2. Setuju diberi skor 4
3. Kurang setuju diberi skor 3
4. Tidak setuju diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Data yang sudah dipresentasikan kemudian direkapitulasikan dan diberi kriteria sebagai berikut:

1. 80%-100% dikategorikan baik sekali
2. 66%-79% dikategorikan baik
3. 56%-65% dikategorikan cukup
4. 40%-55% dikategorikan kurang
5. 30%-39% dikategorikan gagal.

³⁴ Abdullah, *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*, (Sampora-Gowa: CV. Gunadarma Ilmu, 2018), h. 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.

Sedangkan yang dimaksud dengan analisis kuantitatif adalah yang dimana sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.³⁵ Dimana teknik analisis ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada Pengaruh kompensasi dan etika bisnis dalam islam terhadap loyalitas karyawan.

Diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji determinan (R^2) dan uji t penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebutkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dengan menggunakan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejumlah mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Teknik atau rumus yang digunakan dalam penelitian ini

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2013), h. 12.

adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menggunakan program SPSS.

G Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas, dan Uji Normalitas. Berikut di bawah ini akan dijelaskan masing-masing:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel moderating atau keduanya telah terdistribusikan secara normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak

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.

dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.³⁶

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

H. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Metode ini digunakan untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Langkah dalam analisis jalur path (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Melakukan regresi persamaan pertama, yaitu antara variabel bebas dengan variabel mediasi
2. Melakukan regresi persamaan kedua, yaitu antar variabel bebas dan variabel mediasi terhadap variabel terikat $Y = a + B_1X_1 + B_2Z + e$

³⁶ Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2020), h.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan:

X= Kompensasi

Y= Loyalitas Karyawan

Z= Etika Bisnis Islam

a= Konstanta

B= Koefisien regresi variabel

E= Tingkat Kesalahan (*error*)

3. Melakukan uji mediasi, pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *Independen* (X) ke variabel *Dependen* (Y) melalui variabel mediasi (Z) pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X-Y (a) dengan jalur Z-Y (b) atau (ab). Jadi koefisien $ab = (c - c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z. *standar Error Koefisien* a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya *Standar Error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sab

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X_1) dan etika bisnis islam (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Ekaputra Prada Indonesia.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \sum$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Etika Bisnis Islam

∑ = Epsilon

J. Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ (kompensasi dan etika bisnis islam benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (loyalitas karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

K. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kompensasi, lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Loyalitas Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 dengan nilai R² yang tinggi berkisar antara 0,6 sampai 1.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

L. Profil PT. Ekaputra Parada Indonesia

1. Sejarah Singkat PT. Ekaputra Prada Indonesia

Ekaputrafoods merupakan salah satu perusahaan yang berada di Indonesia yang selalu berkembang dan berinovasi pada sistem dan teknologi yang baik untuk penyimpanan, pengolahan, pengemasan dan pendistribusian produk bahan makanan dan minuman (Chill & frozen meat, poultry & seafood) ke beberapa channel market B2B (Business to Business).

Ekaputrafoods berdiri pada tahun 2013. Sebelumnya Ekaputrafoods memiliki badan usaha dan masih bersifat perorangan. Nama Ekaputra berasal dari yaitu Dian Ekaputra. Pada awalnya, proses bisnis ini sangat conventional dimana dari hulu dan hilir dijalankan sendiri secara manual. Memasuki tahun 2014, Ekaputrafoods berdiri dengan badan usaha resmi dengan nama CV. Prada Pangan Sejahtera. Mulai berpindah dari rumah ke sebuah ruko yang berlokasi di Kota Pekanbaru, Riau. Dengan komitmen dan juga kredibilitas yang tinggi, CV. Prada Pangan Sejahtera berhasil mendapatkan kepercayaan dan bekerjasama dengan beberapa perusahaan produsen.

CV. Prada Pangan Sejahtera masih terus berinovasi dalam mengembangkan sistem teknologi dengan melakukan investasi infrastruktur gudang penyimpanan produk makanan dan minuman yang tentunya telah memenuhi standarisasi penyimpanan produk makanan dan minuman. Dengan keyakinan akan kompetensi dan potensi yang tersedia,

**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.

CV. Prada Pangan Sejahtera akhirnya melakukan perluasan bisnis dan resmi membuka cabang distribusi yang pertama di Kepulauan Riau, Kota Batam dengan brand perusahaan yang sama yaitu Ekaputrafoods, dibawah naungan perusahaan PT. Ekaputra Dinata Utama. Tidak hanya itu, Ekaputrafoods juga melakukan ekspansi bisnis dengan membangun kantor yang berpusat di Jakarta.

Semakin berkembang dan terus mengikuti kemajuan teknologi, pada tahun 2018 perusahaan Ekaputrafoods, selain warehouse management system yang telah diimplementasikan dan berjalan dengan baik, perusahaan Ekaputrafoods juga terus berinovasi dan mengimplementasikan ERP system agar sistem penjualan terintegrasi secara online yang bertujuan untuk merangkum proses bisnis yang ada sehingga dapat menjadi sebuah kolaborasi yang efisien dan efektif. PT. Ekaputra Prada Indonesia mulai menerima client pada awal tahun 2018 dengan membuka layanan business development agar dapat membantu client dalam proses pembuatan strategi pemasaran dan juga media sosialnya dan hingga saat ini, divisi business development dan marketing communications pada PT. Ekaputra Prada Indonesia telah bekerjasama dengan 20 lebih unit bisnis.

2. Visi Perusahaan

Visi perusahaan PT. Ekaputra Prada Indonesia adalah sebagai berikut :



- a. Menjadi perusahaan yang terbaik dan terpercaya di bidang distribusi *Frozen Foods, Chilled Foods, Dry Foods, Pastry, Coffe, Tea, and Beverages*.
- b. Beroperasi di Indonesia dan akan menjadi satu-satunya perusahaan yang memiliki nilai yang tinggi dalam membangun budaya dan sumber daya manusia dalam perusahaan serta sistem, struktur dan strategi yang terus demi memenuhi seluruh kebutuhan dan pelayanan kepada konsumen.
- c. Menjadi nomor satu di Indonesia sebagai perusahaan distribusi yang melayani, terpercaya, inovatif, kreatif, dan efesien.

3. Misi Perusahaan

PT. Ekaputra Prada Indonesia memiliki misi untuk selalu fokus pada pasar, untuk selalu mendistribusikan produk-produk yang dibutuhkan pasar. Komitmen PT. Ekaputra Prada Indonesia adalah untuk selalu memberikan pelayanan terbaik dan memberikan solusi yang sangat inovatif kepada konsumen, karena konsumen adalah prioritas PT. Ekaputra Prada Indonesia. Tanpa melupakan dedikasi PT. Ekaputra Prada Indonesia untuk selalu berusaha menjadi terbaik dalam pengembangan dan pembangunan infrastruktur dan menyediakan lingkungan yang dinamis dan kompetitif kepada setiap 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia berdasarkan uji regresi memiliki nilai $t_{hitung} 2,534 > t_{tabel} = 2.01808$ atau nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar untuk menciptakan loyalitas karyawan. Etika bisnis dalam islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia berdasarkan uji regresi memiliki nilai $t_{hitung} 3,407 > t_{tabel} = 2.01808$ atau nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika Bisnis dalam Islam terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ekaputra Prada Indonesia.
2. Berdasarkan tabel F memiliki nilai sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 atau $F_{hitung} 15,179 > F_{tabel} = 3,21$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a3} diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Etika Bisnis dalam Islam berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

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. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Oleh karenanya perusahaan dapat melihat kembali bagaimana sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Pada perusahaan saat ini sistem pembayaran kompensasi sebelumnya tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan. Sebaiknya perusahaan dapat mengubah sistem pembayaran ini sesuai dengan waktu yang ditentukan dan prestasi kerja yang telah karyawan lakukan agar terciptanya loyalitas karyawan pada perusahaan.
2. Sistem etika bisnis dalam islam pada karyawan sudah cukup baik diterapkan sebelumnya dalam perusahaan. Etika bisnis dalam islam ini sangat diharapkan karyawan untuk mengelola bagaimana sistem pembayaran kompensasi dilakukan secara adil, yaitu ketika hak dan kewajiban sudah terpenuhi maka perusahaan wajib membayar karyawan sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan. Hal ini yang dapat menjadi dasar dalam sistem pembayaran kompensasi agar dapat terciptanya kemslahatan dunia serta tumbuhnya loyalitas karyawan pada perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdullah. *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*. Samata-Gowa: CV. Gunadarma Ilmu, 2018.
- Abdullah. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja pessindo. 2015.
- Arkunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2013.
- A, Usman. *Etika Bisnis menurut Muhammad Djakfar*. Doctoral Dissertation, IAIN Prepare, 2022
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *KBBI Daring*, Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2016
- Badriyah. Mila, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia, 2015.
- Dwi Astuti dkk. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Insentif*(Literature Riview Manajemen Kinerja, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol 4 No 2 e-ISSN 2686-4924 | P-ISSN 2686- 5246, 2022.
- Handoko, H. T, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFYogyakarta, 2014.
- Hendry Wilianto, *Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti*, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra VOL 7 No 1, 2019.
- H, Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta, 2014.
- Ingra Suyoto Kurniawan. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*, FEB UNMAL. 2019.
- Juwita, K., dkk, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. CV Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Kuncoro Mudrajad. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2020.
- Malia Rizki Afri. *Manajemen Sumber Daya Manusiaa*. CV. Eurika Media Aksara, 2018.

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.

Ulatin Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

JURNAL

Agung, Surya Dwianto Dwianto et al, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia*”, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234 Universitas Negeri Jakarta (UNJ), 2019.

Berto Kristanto Purba, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis.)* JOM FISIP Volume 4 No. 1 Februari, 2018.

Destiya Wati dkk. *Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Islam Dalam Transaksi Jual Beli Online di Humaira Shop*. Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam Vol 5 No 1 141-154 P-ISSn 2620-2950 E-ISSN 2747-0490 DOI:1047467, 2022

Dwianto, Surya, Agung, et al. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234 Universitas Negeri Jakarta (UNJ), 2019.

Hidayat, S, *Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi MotivasiIntrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional*. Studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten. Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2015.

Mada, dkk. *pengaruh ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Keputusan Kerja (Literatur Riview Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Multidisipli1. 2 2022.

Ratnasari, Ririn Tri, Sheila Ayu Pramesti Permatasari, Riri. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya*. Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan p-ISSN: 2407-1935, e-ISSN: 2502-1508. Vol. 7 No. 5 Mei, 2020.

Sheila Ayu Pramesti Permatasari, Ririn Tri Ratnasari. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya*. Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan p-ISSN: 2407-1935, e-ISSN: 2502-1508. Vol. 7 No. 5, 2020.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

SKRIPSI

Fahmi, Moch Choirul. *Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Membangun Loyalitas Pelanggan di Toko Bursa Sajadah Surabaya*. Skripsi. Uin Sunan Ampel Surabaya, 2019.

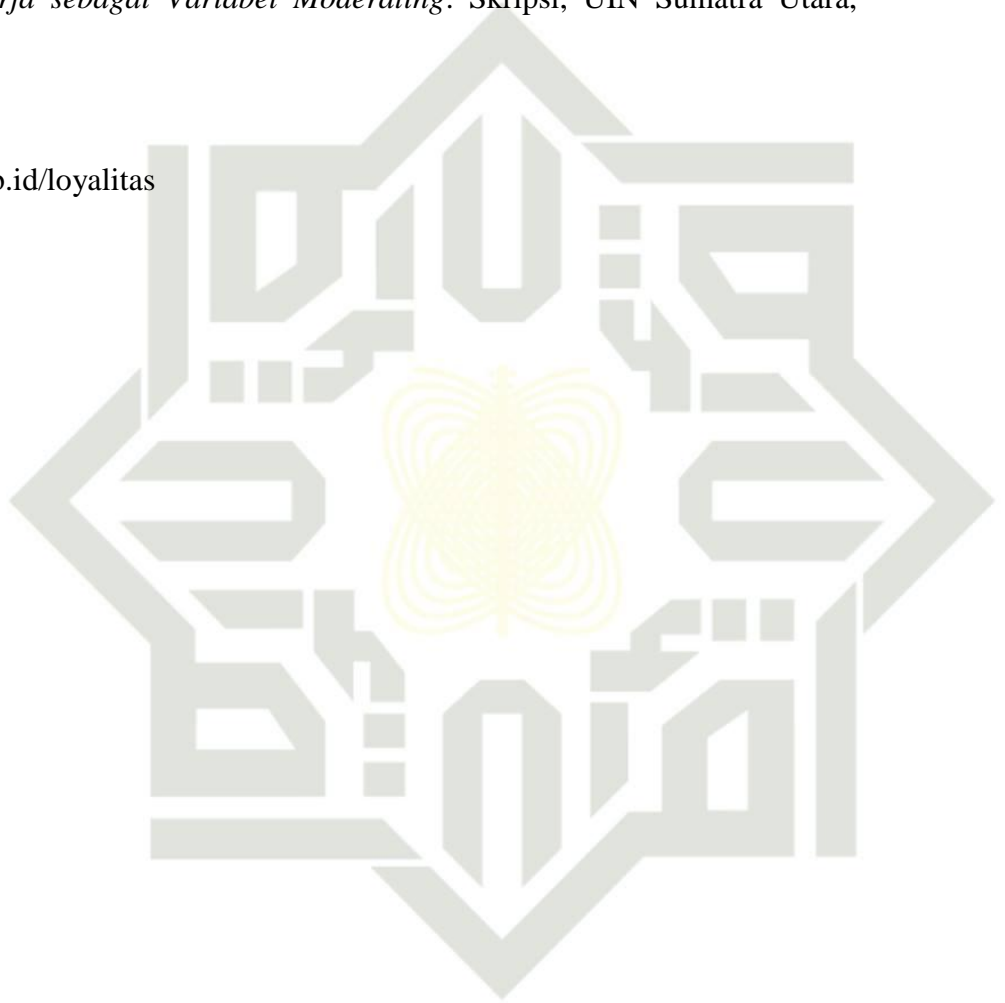
Rahmadani, Fitri. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating*. Skripsi, UIN Sumatra Utara, 2017.

WEB

<https://kbbi.web.id/loyalitas>

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN ETIKA BISNIS DALAM ISLAM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. EKAPUTRA PRADA INDONESIA

A. Pengantar

Dengan hormat saya,

Nama : Windy Mardhotillah Putri

NIM : 11920521228

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian studi Strata 1 (S1) pada program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Etika Bisnis Dalam Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Indonesia”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Saudara/i agar meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan ketersediaan Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

1. Saudara/i diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara/i, bukan berdasarkan pendapat umum atau orang lain.
2. Hasil jawaban pada pernyataan ini tidak akan mempengaruhi kinerja anda pada perusahaan dan dijamin kerahasiaannya, sehingga diharapkan agar dapat menjawab dengan jujur setiap pertanyaan yang diberikan agar menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
3. Bacalah sebaik-baiknya setiap pernyataan dan setiap alternatif jawaban yang diberikan.

Peneliti

Windy Mardhotillah Putri

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 Ditindungi Undang-Undang

B. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Lama bekerja :

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah jawaban pada pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat saudara, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

Sangat Setuju : 5
 Setuju : 4
 Kurang Setuju : 3
 Tidak Setuju : 2
 Sangat Tidak Setuju : 1

1. Kompensasi

No	Pernyataan	Skor				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan					
	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar karyawan					
	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam kerja					
	Tunjangan yang diberikan perusahaan bisa diandalkan untuk pemenuhan kebutuhan					
	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					

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

2. Etika Bisnis Islam

No	Pernyataan	Skor				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Seluruh karyawan selalu mendapatkan perlakuan yang setara					
	Berdoa sebelum dan sesudah ketika ingin bekerja					
	Tidak adanya perbedaan antara suku, ras, dan status sosial ketika bekerja					
	Cepat tanggap dalam menyikapi masalah yang timbul pada saat kegiatan berlangsung					
5	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
6	Perusahaan selalu meliburkan karyawan saat hari besar agama					
7	Selalu melaksanakan solat ketika waktunya sudah tiba					
	Mampu mengeluarkan zakat atas upah yang diperoleh					

3. Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	Skor				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Saya selalu mentaati aturan dan tata tertib perusahaan					
	Saya mampu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					
	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati					
	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan					

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	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahliannya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan					
mi	Saya selalu jujur dalam bekerja dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang diberikan					
hi	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan inisiatif tanpa adanya paksaan					
l	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
l	Saya mampu menjaga barang-barang perusahaan dengan baik					
l	Saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi					
l	Saya selalu mengakui kesalahan yang telah saya lakukan					

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 2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Olahan Data Uji validitas

a. Variabel Kompensasi

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Kompensasi
X1	Pearson Correlation	1	.456**	.287	.422**	.179	.335*	.400**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.002	.056	.004	.241	.024	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.456**	1	.578**	.524**	-.054	-.013	.133	.639**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.725	.935	.382	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	.287	.578**	1	.451**	.083	.011	.203	.662**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000		.002	.590	.945	.181	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	.422**	.524**	.451**	1	-.103	.172	.201	.645**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002		.501	.258	.186	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	.179	-.054	.083	-.103	1	.535**	.429**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.241	.725	.590	.501		.000	.003	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X6	Pearson Correlation	.335*	-.013	.011	.172	.535**	1	.438**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.024	.935	.945	.258	.000		.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X7	Pearson Correlation	.400**	.133	.203	.201	.429**	.438**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.006	.382	.181	.186	.003	.003		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Kompensasi	Pearson Correlation	.720**	.639**	.662**	.645**	.452**	.535**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta n

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.

b. Variabel Etika Bisnis dalam Islam

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Etika Bisnis dalam Islam
X1	Pearson Correlation	1	.321*	-.057	.121	.337*	.249	.295*	.306*	.577**
	Sig. (2-tailed)		.031	.708	.428	.023	.099	.049	.041	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.321*	1	.182	.235	.037	.203	.116	-.263	.404**
	Sig. (2-tailed)	.031		.231	.120	.810	.182	.450	.081	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	-.057	.182	1	.148	.004	.035	.084	.153	.375*
	Sig. (2-tailed)	.708	.231		.331	.980	.821	.581	.314	.011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	.121	.235	.148	1	.151	.282	.539**	.125	.575**
	Sig. (2-tailed)	.428	.120	.331		.322	.060	.000	.412	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	.337*	.037	.004	.151	1	.266	.173	.314*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.023	.810	.980	.322		.077	.256	.036	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X6	Pearson Correlation	.249	.203	.035	.282	.266	1	.511**	.432**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.099	.182	.821	.060	.077		.000	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X7	Pearson Correlation	.295*	.116	.084	.539**	.173	.511**	1	.466**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.049	.450	.581	.000	.256	.000		.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X8	Pearson Correlation	.306*	-.263	.153	.125	.314*	.432**	.466**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.041	.081	.314	.412	.036	.003	.001		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Etika Bisnis dalam Islam	Pearson Correlation	.577**	.404**	.375*	.575**	.514**	.678**	.711**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.011	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

** . Correlation is significant at the 0.01 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.

c. Variabel Loyalitas Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Loyalitas Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.128	.354*	.322*	.115	.008	.336*	.259	.271	.478**	.334*	.468**
	Sig. (2-tailed)		.401	.017	.031	.452	.961	.024	.086	.072	.001	.025	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.128	1	.582**	.363*	.382**	.321*	.535**	.383**	.411**	.424**	.437**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.401		.000	.014	.010	.031	.000	.009	.005	.004	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.354*	.582**	1	.400**	.524**	.289	.580**	.438**	.357*	.514**	.576**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.007	.000	.054	.000	.003	.016	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.322*	.363*	.400**	1	.531**	.027	.615**	.705**	.489**	.614**	.456**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.031	.014	.007		.000	.861	.000	.000	.001	.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.115	.382**	.524**	.531**	1	.224	.319*	.736**	.594**	.537**	.644**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.452	.010	.000	.000		.138	.033	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.008	.321*	.289	.027	.224	1	.151	-.046	.160	-.047	.346*	.297*
	Sig. (2-tailed)	.961	.031	.054	.861	.138		.322	.767	.294	.759	.020	.048
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.336*	.535**	.580**	.615**	.319*	.151	1	.495**	.247	.660**	.311*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.000	.033	.322		.001	.102	.000	.037	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.259	.383**	.438**	.705**	.736**	-.046	.495**	1	.572**	.620**	.546**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.086	.009	.003	.000	.000	.767	.001		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.271	.411**	.357*	.489**	.594**	.160	.247	.572**	1	.329*	.551**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.072	.005	.016	.001	.000	.294	.102	.000		.027	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang mengemukakan 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.

Y10	Pearson Correlation	.478**	.424**	.514**	.614**	.537**	-.047	.660**	.620**	.329*	1	.437**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000	.000	.759	.000	.000	.027		.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y11	Pearson Correlation	.334*	.437**	.576**	.456**	.644**	.346*	.311*	.546**	.551**	.437**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.025	.003	.000	.002	.000	.020	.037	.000	.000	.003		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.468**	.658**	.754**	.768**	.764**	.297*	.715**	.788**	.647**	.774**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.048	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

2. Olahan Data Uji Realibilitas

a. Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	7

b. Variabel Etika Bisnis dalam Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	8

c. Variabel Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	11



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Data Tabulasi

a. Kompensasi (X1)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
1	5	4	3	5	3	3	4	27
2	5	3	4	4	3	4	5	28
3	4	5	4	5	4	3	5	30
4	4	3	2	4	3	3	4	23
5	5	4	3	4	5	3	5	29
6	3	3	2	4	3	4	3	22
7	4	3	2	4	3	4	3	23
8	5	4	4	3	4	4	5	29
9	4	3	3	3	4	3	3	23
10	4	3	3	3	4	3	3	23
11	5	4	3	3	4	3	5	27
12	4	3	2	3	3	4	5	24
13	4	3	2	3	4	3	4	23
14	4	4	5	3	4	3	4	27
15	4	3	4	3	4	3	4	25
16	4	3	3	3	4	3	3	23
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	4	5	4	4	4	4	29
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	3	4	4	27
21	4	3	3	3	4	4	4	25
22	4	3	4	4	5	4	4	28
23	2	1	1	1	5	3	4	17
24	5	4	4	4	4	4	4	29
25	4	3	3	3	4	4	4	25
26	3	3	4	4	5	4	4	27
27	3	4	3	4	5	4	4	27
28	3	4	4	4	5	4	4	28
29	4	4	3	3	5	4	4	27
30	4	4	4	2	5	4	4	27
31	4	3	1	3	4	4	4	23
32	5	5	5	5	4	4	4	32
33	5	4	5	5	4	4	4	31
34	5	5	4	3	4	4	4	29
35	4	4	4	4	5	4	5	30
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	3	4	2	3	4	4	4	24
38	3	3	4	3	4	3	4	24
39	5	4	2	3	4	4	3	25
40	5	4	3	3	4	3	3	25

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

41	4	4	2	3	4	4	4	25
42	4	4	3	3	4	3	3	24
43	1	2	2	1	3	3	3	15
44	2	4	3	4	1	1	2	17
45	3	5	5	3	2	1	3	22

b. Etika Bisnisi dalam Islam

No	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	Total
1	4	3	2	3	2	4	4	5	27
2	3	2	2	3	3	3	4	5	25
3	4	2	4	3	5	2	4	5	29
4	2	2	3	3	2	1	2	3	18
5	1	3	3	3	5	4	3	5	27
6	3	2	2	2	1	4	3	3	20
7	5	4	2	2	3	4	3	4	27
8	5	4	4	3	2	1	3	4	26
9	4	3	4	3	3	4	3	4	28
10	2	3	4	3	2	3	4	3	24
11	3	2	3	2	3	2	3	4	22
12	3	3	3	2	3	1	2	2	19
13	3	3	3	2	3	3	3	3	23
14	2	3	3	2	1	3	2	2	18
15	3	4	3	3	2	2	3	2	22
16	4	4	5	4	4	4	5	4	34
17	4	4	4	3	2	4	5	5	31
18	3	2	3	2	2	5	5	4	26
19	3	3	2	4	4	5	5	4	30
20	4	2	1	4	3	4	4	5	27
21	4	4	4	4	3	4	4	4	31
22	4	5	1	3	2	5	4	3	27
23	2	5	2	4	3	3	3	1	23
24	2	5	2	4	1	2	4	1	21
25	5	5	3	2	4	5	4	4	32
26	4	5	4	2	3	5	5	5	33
27	5	5	5	4	2	4	4	4	33
28	4	4	4	4	5	5	4	4	34
29	4	5	5	4	4	5	5	4	36
30	4	4	5	4	4	5	3	4	33
31	5	3	1	5	5	5	5	5	34
32	4	3	3	4	4	5	5	4	32
33	4	2	2	4	3	5	5	5	30
34	3	3	5	5	3	4	4	4	31
35	2	3	5	4	2	4	5	5	30

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

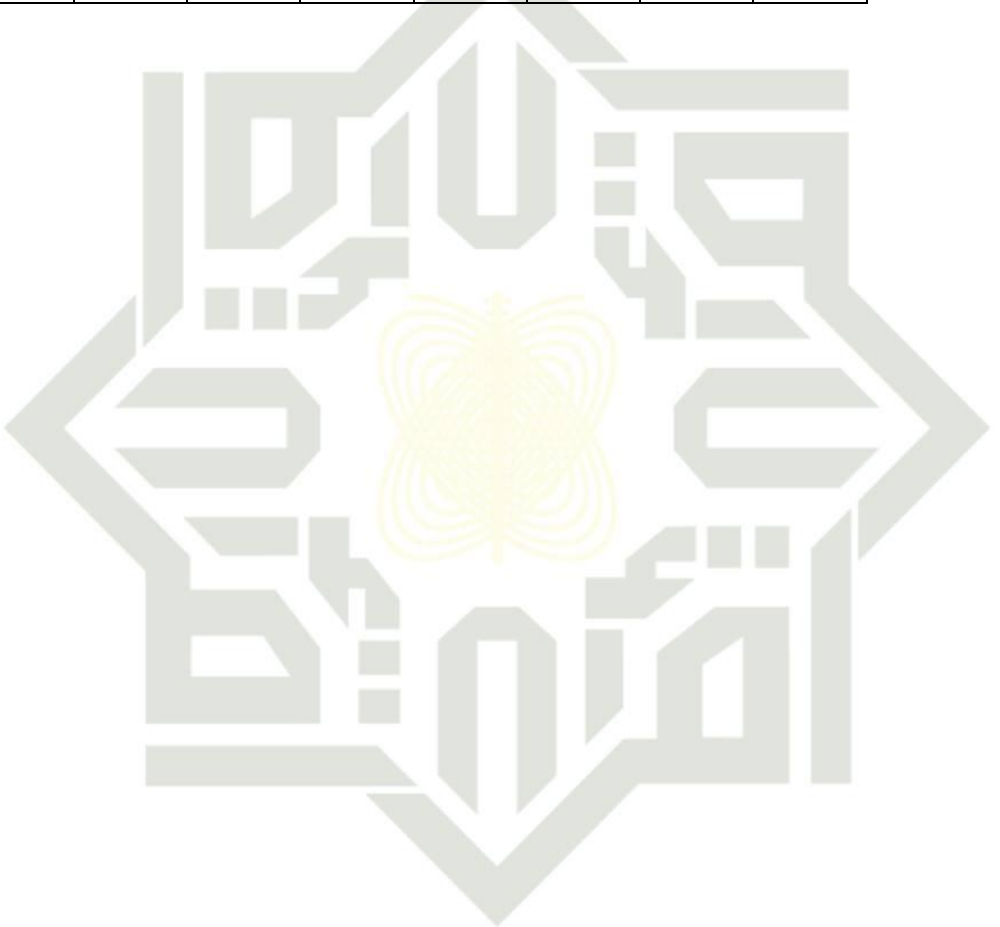
36	1	3	5	5	1	5	5	5	30
37	3	2	2	1	3	3	4	5	23
38	3	5	4	3	3	4	3	5	30
39	4	4	3	3	4	3	4	3	28
40	4	3	4	2	3	4	3	5	28
41	4	3	4	2	3	4	3	5	28
42	4	4	3	4	2	4	3	4	28
43	2	3	1	2	3	4	2	4	21
44	1	2	5	2	2	3	3	4	22
45	2	3	4	1	3	4	1	2	20

© Hak Cipta 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

No	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	Total
1	4	3	1	4	3	4	3	4	4	3	4	37
2	5	2	4	3	5	4	3	4	4	4	5	43
3	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	3	44
4	3	4	3	2	4	5	3	3	3	2	3	35
5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	47
6	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	34
7	4	4	3	2	1	3	4	2	3	1	2	29
8	4	3	4	1	3	4	3	4	4	1	3	34
9	4	3	2	4	3	5	4	3	4	3	4	39
10	3	4	3	1	5	4	3	3	4	3	3	36
11	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	35
12	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	36
13	4	3	3	4	3	5	3	2	4	1	3	35
14	4	3	3	2	4	5	3	2	4	2	3	35
15	4	4	3	3	2	3	5	3	4	4	1	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	46
23	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	49
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

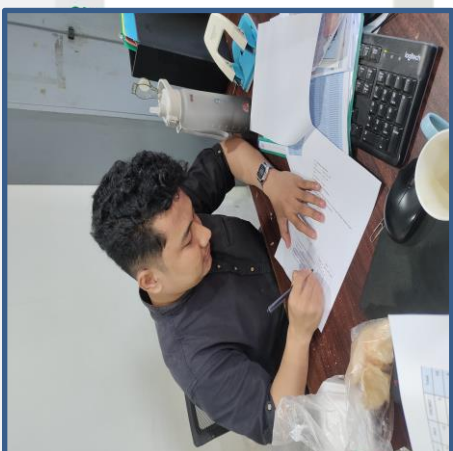
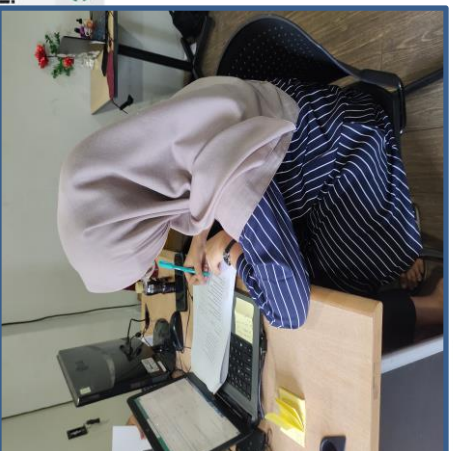
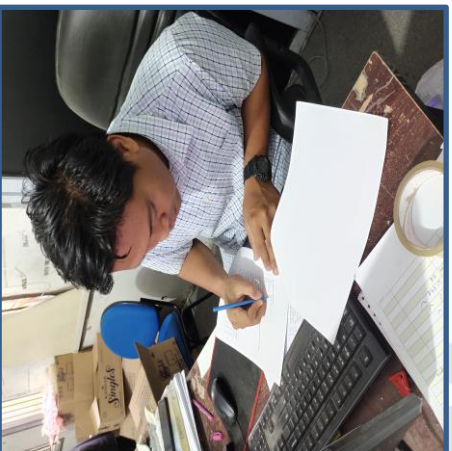
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	49
6	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	47
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	46
8	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	48
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	53
12	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	48
13	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	50
14	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	49
15	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	51
16	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	49
17	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	2	37
18	4	3	3	2	3	5	3	2	4	1	3	33
19	4	4	4	3	3	5	3	2	4	1	5	38
20	2	4	3	2	4	5	3	4	4	1	4	36
21	4	4	3	2	3	5	3	2	4	1	3	34
22	3	4	3	2	3	5	4	3	4	1	4	36
23	3	2	1	5	4	2	3	4	5	1	2	32
24	5	1	3	2	2	3	4	2	2	2	2	28
25	3	3	3	4	3	5	4	3	2	2	1	33



Gambaran 3 Dokumentasi

© Hak c

Hak cipta Di

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



State Islamic U



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, 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 KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT EKAPUTRA PRADA INDONESIA DALAM ETIKA BISNIS ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**, yang ditulis oleh:

Nama : WINDY MARDHOTILLAH PUTRI
 NIM : 11920521228
 Program Studi : Ekonomi Syariah

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

Pekanbaru, 5 Juni 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M. Ag

Sekretaris
Haniah Lubis, ME.Sy

Penguji I
Dr. Jonnius, SE, MM

Penguji II
Nuryanti, S.EI. ME. Sy

Mengetahui:
 Kabag T.U
 Fakultas Syariah dan Hukum

UIN SUSKA RIAU
 Azmiati, S.Ag., M.Si
 NIP. 19721210 200003 2 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM
كلية الشريعة و القانون
FACULTY OF SHARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - 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.00.9/276/2023
 Biasa
 1 (Satu) Proposal
Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 11 Januari 2023

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 : WINDY MARDHOTILAH PUTRI
 NIM : 11920521228
 Jurusan : Ekonomi Syariah S1
 Semester : VII (Tujuh)
 Lokasi : PT. Ekaputra Prada Indonesia JL. Garuda Sakti Km. 5 Komplek

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :
 Pengaruh Kompensasi dan Etika Bisnis dalam Islam Terhadap loyalitas Karyawan Pada PT.
 Ekaputra Prada Indonesia

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 terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



a.n. Rektor
 Dekan
 Dr. Zulkifli, M.Ag
 NIP.19741006 200501 1 005

Tembusan
 Rektor UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**EKAPUTRA
FOODS**
Fresh, Fast, Finest

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari PT. EKAPUTRA PRADA INDONESIA

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

tidak dapat dipertanggungjawabkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(0761) 841 8738
0812 7747 770

www.ekaputrafoods.co.id

@ekaputrafoods

Office Pekanbaru :
Jl. Garuda sakti Km. 5 Pergudangan Global Mas
Blok B 16 - 17 Pekanbaru - Riau. (0761) 8418738 (Hunting)



SURAT KETERANGAN

004/EXT-EPI/HR/II/2023

10 Februari 2023

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Syariah

UIN Suska Riau & Hukum UIN SUSKA RIAU

di

Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kabupaten Kampar.

Surat keterangan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Windy Mardhotillah Putri

NPM : 11920521228

Prodi : Ekonomi Syariah

melakukan Penelitian di PT. Ekaputra Prada Indonesia pada tanggal 10 Februari 2023.

Demikian surat keterangan ini kami buat, Terima Kasih.

Ornat Kami

Dr. Nurjayanti

Mag. HRGA & Compliance

UIN Suska Riau

PT. EKAPUTRA PRADA INDONESIA

Fresh, Fast, Finest

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU



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 : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/52799
 TENTANG



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

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : 004/F.II/P.00.9/276/2023 Tanggal 11 Januari 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

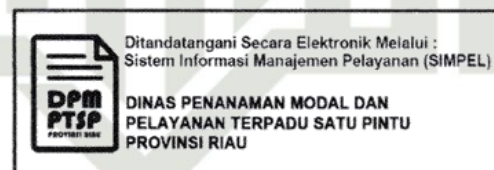
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : WINDY MARDHOTILLAH PUTRI |
| 2. NIM / KTP | : 11920521228 |
| 3. Program Studi | : EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH KOMPENSASI DAN ETIKA BISNIS DALAM ISLAM TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. EKAPUTRA PRADA INDONESIA |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. EKAPUTRA PRADA INDONESIA, JL. GARUDA SAKTI KM 5 KOMPLEK GLOBAL MAS |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- 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 : 16 Januari 2023



Tembusan

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT.EKAPUTRA PRADA INDONESIA di Tempat
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan

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
 Cipta Dilindungi Undang-undang
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



RIWAYAT PENULIS

Penulis lahir di Pekanbaru, Sabtu 24 Februari 2001. Penulis adalah anak ke 3 dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak (Alm) Saleh Nasution dan Ibu Hj. Yuniar. Pada tahun 2007-2013 penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 37 Pekanbaru. Pada tahun 2013-2016 menyelesaikan Pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Ponpes Islamic Centre Al-Hidayah Kampar. Kemudian pada tahun 2016-2019 penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKIT Al- Izhar Pekanbaru.

Setelah menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan penulis melanjutkan Pendidikan S1 di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur Mandiri. Semasa perkuliahan penulis mengikuti beberapa organisasi diantaranya Study Club Economic Islamic pada tahun 2021 dan HMPS Ekonomi Syariah Pada tahun 2021. Pada tahun 2020 penulis melaksanakan KKN (Kuliah Kerja Nyata) di Desa Lipat Kain Selatan Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Pada bulan Februari 2023 penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Ekaputra Prada Indonesia Dalam Etika Bisnis Islam Sebagai Variabel Intervening”** dibawah bimbingan Ibu **Dr. Jenita S.E., MM** dan Ibu **Musrifah S.H., MH**. Kemudian pada tanggal 05 Juni 2023 penulis berhasil mempertahankan skripsi di depan tim penguji dengan predikat kelulusan Cumlaude. Dengan demikian penulis berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

“SESUNGGUHNYA BERSAMA KESULITAN ITU ADA KEMUDAHAN, MAKA APABILA KAMU TELAH SELESAI (DARI SATU URUSAN) TETAPLAH BEKERJA KERAS (UNTUK URUSAN YANG LAIN)” Q.S AL-INSYIRAH: 6-7.

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.