

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN MOTIVASI SPIRITUAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA INTI
LESTARI DI SEI JERNIH BANGKINANG KABUPATEN
KAMPAR MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

DIAH ARI LESTARI
NIM. 11920521017

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

1445 H / 2023 M



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Inti Lestari Di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : Diah Ari Lestari
 NIM : 11920521017
 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, 3 Oktober 2023

Pembimbing 2

Pembimbing 1


Afchol Rinaldi SE, M.Ec
 NIP. 19790604 201411 1 001


Khairul Amri, MA
 NIP. 19710108 199703 1 003

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Ekonom Syariah”,** yang ditulis oleh :

Nama : Diah Ari Lestari
 NIM : 11920521017
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Rabu / 01 November 2023
 Waktu : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 15 November 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
Ahmad Hamdalah, M.E.Sy

Penguji I
Dr. Amrul Muzan, M.Ag

Penguji II
Bambang Hermanto, M.Ag

Mengetahui:
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli, M.Ag
 197410062005011005



SURAT PERNYATAAN

© 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. Perutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Perutipan tidak merujuk kepenelitian yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

: Diah Ari Lestari
 : 11920521017
 : Bangkinang/11 February 2001
 : Syariah dan Hukum
 : Ekonomi Syariah

Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pama Inti Lestari di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya * 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 Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya , *saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
 4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
- Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 25 Oktober 2023



Diah Ari Lestari

METERAI TEMPEL

3C2CAKX687684650

Diah Ari Lestari

NIM : 11920521017

* Pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

Diah Ari Lestari (2023) : Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Syariah

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Kabupaten Kampar dimana dalam ketidaklayakan gaji adalah tingginya turnover karyawan. Diantara beberapa faktor kinerja terdapat gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan perspektif ekonomi syariah pada PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Kab. Kampar yang berjumlah 60 orang. Metode penentuan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 25.

Hasil penelitian diperoleh bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,657 > 2,003$. Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,111 > t_{tabel}$ $2,003$. Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,413 > t_{tabel}$ $2,003$. Dengan demikian gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Inti Lestari. Dari hasil perhitungan yang dilakukan secara simultan F_{hitung} $8,936 > F_{tabel}$ $2,77$ dan uji koefisien determinasi sebesar $0,288$ artinya besarnya pengaruh gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan sebesar $28,8\%$ dan sisanya $71,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Perspektif ekonomi syariah ketika gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual diselaraskan dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah, mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan yang adil, tanpa unsur riba, dan memiliki motivasi spiritual yang kuat untuk bekerja sesuai dengan etika Islam, cenderung lebih produktif dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

Kata Kunci: *Gaji, Tunjangan, Motivasi Spiritual, Kinerja Karyawan, Perspektif Ekonomi Syariah*

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.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Inti Lestari Di Sei Jernih Kab. Kampar Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”.

Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW dengan mengucapkan Allahumma Sholli'ala Sayyidina Muhammad Wa'ala Sayyidina Muhammad. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan tingkat sarjana pada Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik dalam materi maupun motivasi. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Heru Purnomo dan Ibundaku tercinta Poni dengan ketulusan hati selalu mencurahkan kasih sayang, membimbing, mendidik, dan berkorban serta mendoakan untuk kebahagiaan dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi sejak usia dini sampai saat ini, dengan penuh pengorbanan dan kasih sayang yang tiada terkira.



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
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Periode 2021-2025.
 3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Dr. H. Erman, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Muhammad Nurwahid, M.Ag, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, S.E, M.Sc, Ak selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum
 6. Bapak Afdhol Rinaldi, M.Ec dan Bapak Khairul Amri, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak mengorbankan waktunya untuk penulis dalam membimbing dan menyempurnakan skripsi ini.
 7. Ibu Dr. Jenita., SE., MM selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan serta dukungan kepada penulis.
 8. Bapak dan Ibu Dosen terima kasih atas ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum dan seluruh Karyawan/I yang telah memberikan pelayanan yang baik.
 9. Seluruh keluarga besar tercinta terima kasih atas do'a dan dukungannya terutama kakak dan adik tersayang Darti Andriyani, S.Sos dan Yoga Muhammad Rezki, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.



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
- 10 Kepada Pimpinan PT. Palma Inti Lestari beserta seluruh karyawannya terima kasih penulis ucapkan yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Hanya Allah SWT yang akan membalas semua kebaikannya.
 - 11 Kepada pemilik NPM 1014096701 sebagai partner special saya. Terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
 12. Kepada Gildcoustic, Happy Asmara, Guyon Waton,, Ndx Aka, Niken Salindry, dan Woro Widowati. Terimakasih telah menjadi playlist selama penulis mengerjakan skripsi ini.
 13. Kepada teman-teman seperjuangan yang tak dapat disebutkan satu per satu dan juga sudah membantu banyak penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan semangat kepada penulis.
 - 14 Terakhir untuk diri saya sendiri, yang sudah mau bekerja sama tetap terus berjuang, dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi pembaca. Kritik dan saran yang membangun diharapkan dapat memperbaiki

**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.

laporan ini menjadi lebih baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak, dan semoga nantinya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini. Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Aamiin ya rabbi'alalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 01 November 2023

Diah Ari Lestari

NIM. 11920521017

UIN SUSKA RIAU

MOTTO

Kerjakan, Tawakal, Ikhlas

*Tidak ada yang memikul bebanmu selain punggung mu sendiri
Adapun orang lain maka mereka hanya ingin mengetahui ceritamu saja
(Najib Mahfud)*

*Semua orang tidak tahu prosesmu.
Jalani saja jangan pernah bandingkan dengan orang lain.
Yakinlah, pasti semua akan manis pada akhirnya.*

*Allah tidak pernah meleset dalam menentukan garis takdir. Kalau di bilang berat,
ya memang berat. Tapi Ketika kita Ikhlas menerima dan menjalaninya kuyakin
campur tangan Allah bekerja dengan sangat hebat. Bukan karena aku yang kuat.
Justru Allah yang menguatkan di Tengah badai kesulitan. Seperti janji-Nya
bersama kesulitan ada kemudahan. Aku ingin diberi kesabaran yang lebih luas
lagi, juga sebesar hati dalam menerima sesuatu yang tak disukai*

*Berbuat baiklah meski tidak diperlakukan dengan baik
Sebab apa yang kamu tanam itu yang akan dituai nantinya*

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.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
MOTTO	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kerangka Teoritis	10
1. Gaji	10
2. Tunjangan	15
3. Motivasi Spiritual	17
4. Kinerja Karyawan.....	33
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Operasional Variabel.....	42
D. Kerangka Penelitian	44
E. Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
C. Subjek dan Objek	47
D. Sumber Data	48
E. Populasi dan Sampel	49
F. Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	51

- 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.

H. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
1. Sejarah PT Palma Inti Lestari	57
2. Visi dan Misi PT. Palma Inti Lestari	58
3. Logo PT. Palma Inti Lestari	58
4. Struktur Organisasi PT. Palma Inti Lestari.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Hasil Penelitian	61
1. Profil Responden	61
B. Pembahasan	65
1. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palma Inti Lestari di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar	65
2. Tinjauan Ekonomi Syariah Mengenai Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palma Inti Lestari di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar	80
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

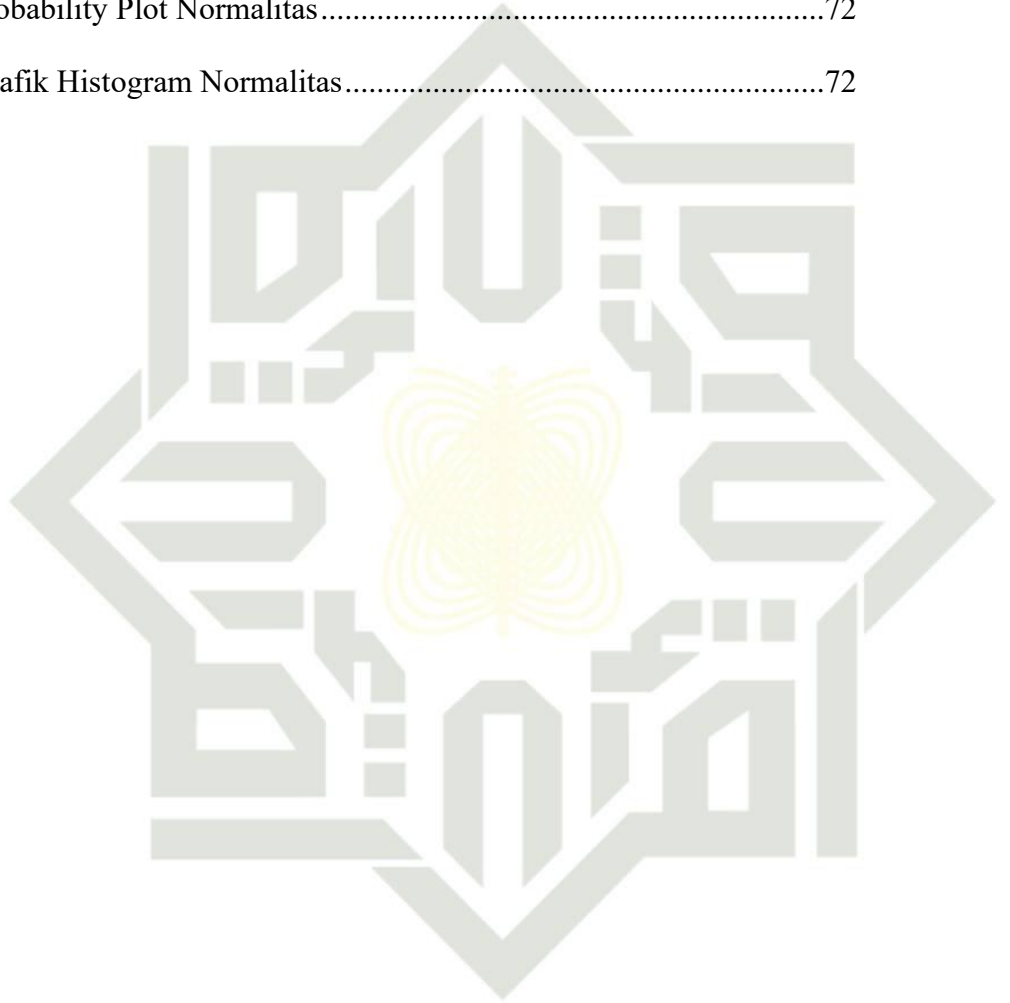
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1. 1 Data Karyawan di PT. Palma Inti Lestari	2
Tabel 1. 2 Daftar Gaji dan Tunjangan Karyawan	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2. 2 Operasional Variabel.....	42
Tabel 3. 1 Nilai Skala Likert.....	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	63
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama	64
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	65
Tabel 4. 8 Uji Statistik Deskriptif	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Relibilitas.....	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	74
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	77
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 4. 1 Logo PT. Palma Inti Lestari	58
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Palma Inti Lestari	59
Gambar 4. 3 Probability Plot Normalitas.....	72
Gambar 4. 4 Grafik Histogram Normalitas.....	72



UIN SUSKA RIAU

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang cukup penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi, baik itu dalam perusahaan besar ataupun kecil. Dalam suatu perusahaan memiliki peralatan yang sangat modern dengan teknologi yang tinggi, sumber daya manusia merupakan motor penggerak, tanpa adanya manusia mungkin suatu perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik.

Kunci sukses dari pertumbuhan organisasi bisnis salah satunya ialah kemampuan dalam hal merekrut, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia. Cushway memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan.¹ Sumber daya manusia sendiri memegang peranan yang sangat penting karena dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang terampil/kompetitif, perusahaan tidak mampu mengendalikan operasinya secara optimal.

PT. Palma Inti Lestari yang berlokasi di Sei Jernih kecamatan Bangkinang berdiri sejak tahun 2004 merupakan perusahaan waralaba varietas, hingga kini

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2018). 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.

masih menjadi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) yang beroperasi berdasarkan kerjasama no:18/SUPER/PPKS/VII/2004. PT. Palma Inti Lestari bergerak dalam bidang pembibitan serta penanaman kelapa sawit. Dengan kebutuhan PT. Palma Inti Lestari terhadap sumber daya manusia yang begitu besar maka perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut menjadi kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.²

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Palma Inti Lestari

Keterangan	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah Karyawan	72	69	68	63	60
Karyawan keluar	5	2	5	4	2
Karyawan masuk	2	1	-	1	1

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada tahun 2018 adalah sebanyak 72 karyawan, dan pada tahun 2022 telah mengalami perubahan menjadi 60 karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa telah banyaknya karyawan keluar dari perusahaan.

Dari observasi yang dilakukan adanya fenomena yang peneliti temukan adalah pencapaian target karyawan dengan memenuhi target merupakan salah satu aturan yang harus dipenuhi setiap karyawan serta mengakibatkan ketidaklayakan gaji dan tunjangan dikarenakan keluar masuk karyawan. Gaji yang rendah dan beban kerja yang besar justru akan membuat pekerja merasa tidak dihargai dan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secepatnya. Akibatnya stabilitas perusahaan terganggu dan kinerjanya jauh lebih

² Sunardi, Manager PT. Palma Inti Lestari, *Wawancara*, Sei Jernih Bangkinang, 24 Januari 2021.

**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.

buruk. Apalagi, permasalahan utama selama ini adalah banyak karyawan senior dan junior yang mengeluh gajinya tidak naik dan dinilai masih rendah. Namun hingga saat ini para karyawan masih merasa gaji dan tunjangan yang diterimanya belum sesuai dengan harapannya maka berdampak kepada motivasi spiritual dimana ketidakmampuan karyawan untuk mensyukuri nikmat yang diperoleh dan menyebabkan motivasi akidah yang kurang baik.

Sistem gaji dan tunjangan yang diberikan PT. Palma Inti Lestari tidak selalu tepat waktu karena tergantung dengan hasil yang diperoleh perusahaan. Biasanya diberikan pada tanggal 5 setiap bulannya dan tidak ada terjadinya penunggakan gaji hanya saja mengalami keterlambatan. Gaji dan tunjangan diberikan melalui rekening masing-masing karyawan. Penggajian di PT. Palma Inti Lestari ini selalu tepat waktu dan gaji tersebut telah sesuai dan melampaui Upah Minimum Kabupaten Kampar pada tahun 2022 yaitu Rp. 3.300.258.

Tabel 1. 2
Daftar Gaji dan Tunjangan Karyawan

NO	Gaji	Jumlah karyawan	Tunjangan	Jumlah karyawan
1.	> 7.000.000	5	> 500.000	13
2.	> 5.000.000	15	< 500.000	28
3.	< 4.000.000	32	< 300.000	14
4.	< 3.000.000	8	< 100.000	5
Total		60 orang		

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan dari total 60 orang karyawan 5 orang diantaranya mendapatkan gaji diatas Rp.7.000.00, 15 orang diantaranya mendapatkan gaji diatas Rp.5.000.000, 32 orang diantaranya mendapatkan gaji kurang dari Rp. 4.000.000, dan 8 orang diantaranya mendapatkan gaji kurang dari Rp. 3.000.000. Sedangkan untuk tunjangan dari total 60 orang karyawan 13 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan diatas



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.

500.000, 28 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan dibawah 500.000, 14 orang diantaranya mendapatkan besaran tunjangan dibawah 300.000, dan 5 orang diantaranya mendapatkan besaran tunjangan dibawah 100.000.

Kinerja karyawan berarti hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di temukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan yang buruk secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan ini tidak diatasi dengan baik maka akan mengganggu pencapaian tujuan organisasi.³

Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara berkala kepada karyawan atas jasa dan prestasi kerjanya. Gaji biasa juga disebut dengan upah, keduanya merupakan suatu bentuk imbalan, khususnya imbalan atas jasa yang diberikan secara rutin kepada seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan antara gaji dan upah hanya terletak pada derajat hubungan kerja dan waktu yang diperlukan untuk mencapainya.⁴

Tunjangan merupakan jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.⁵

³ Rahadian Fernanda, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" dalam Jurnal Nominal, Volume 5, No. 2, 2016

⁴ Eka An Aqimuddin, Tips Hukum Praktis: Bila Terjerat Kasus Bisnis (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010), h. 174

⁵ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h.132



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.

Pemberian tunjangan sangat mendukung untuk memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga diharapkan hasil output yang dicapai semakin meningkat dengan waktu tidak melebihi yang telah distandarkan. Pemberian tunjangan bertujuan agar meningkatkan motivasi pekerja dalam kaitannya meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga produktivitas perusahaan juga ikut naik. Apabila gaji dan tunjangan yang diterapkan dalam organisasi perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun.

Menurut Malayu Hasibuan, kata motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan apabila dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia, maka motivasi ini mempersoalkan tentang cara untuk dapat mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai standar yang sudah ditetapkan mencapai tujuan yang sudah ditentukan.⁶

Motivasi manusia dalam Islam merupakan tujuan dari penciptaan manusia, yaitu manusia yang mempunyai cita-cita, keinginan, dan kebutuhan. Hal tersebut menjadi pendorong manusia untuk bertindak belajar, bekerja, beribadah, bermain, dan sebagainya.⁷ Motivasi Spiritual berkaitan dengan kesadaran

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Revisi : Bumi Aksara., 2012). h.140

⁷ Hishna Syadiida Rahman and Fuad Mas'ud, "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening' Dalam Ilmiah Ekonomi Islam, Volume 8., Nomor 1.," *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai*



- 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 Saifuddin Kasim Riau

seorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan pencipta dirinya dan alam semesta. Unsur spiritual dalam diri manusia membuat kita bertanya mengapa kita mengerjakan sesuatu dan membuat kita mencari cara-cara yang secara fundamental lebih baik untuk melakukannya.⁸

Kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi harapan bagi seluruh perusahaan dan organisasi yang mempekerjakan pegawai, karena dengan kinerja pegawai inilah pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Latar belakang permasalahan yang telah diuraikan ini menjadi ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka peneliti perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Dengan demikian penulis hanya meneliti tentang “Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Inti Lestari Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

Variable Intervening, 2022, h.976.

⁸ Danah Zohar and Ian Marshall, *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, ed. Mizan (Bandung, 2002).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. Palma Inti Lestari ?
2. Bagaimana tinjauan perspektif ekonomi syariah mengenai pengaruh gaji, tunjangan dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. Palma Inti Lestari ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menjelaskan pengaruh gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. Palma Inti Lestari
- b. Untuk menjelaskan tinjauan perspektif ekonomi syariah mengenai pengaruh gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan di PT. Palma Inti Lestari

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran terkait gaji, tunjangan, motivasi spiritual, dan kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi syariah.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta saran-saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan pihak dalam upaya mempertahankan karyawan dan menjaga kinerja karyawan.

c. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang kajian teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu kinerja karyawan, motivasi spiritual, tunjangan, dan gaji serta terdapat penelitian terdahulu, variabel operasional, kerangka penelitian, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu, subjek dan objek, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan gambaran umum.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan hasil analisis penelitian dan pembahasan penelitian yang terdiri dari sejarah, visi dan misi, logo, dan struktur lokasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian yang ditujukan pada PT. Palma Inti Lestari.

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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan kepada seorang karyawan. Dalam hal ini perbedaan gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya saja, seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini pengertian gaji biasanya disebut sebagai gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya.⁹

Dessler, dalam bukunya *Sumber Daya Manusia*, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada seorang karyawan atau pegawai. Beliau berpendapat bahwa system

⁹ Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014). h.252.

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.

pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya per jam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya, dan pembayaran hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Armstrong dan Murlis, dalam bukunya pedoman praktis sistem penggajian, berpendapat gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.¹⁰

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 1 tahun 2017 tentang struktur dan skala upah pada pasal 2 ayat 1 yang berbunyi “Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan, golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan, dan kompetensi.”¹¹

b. Fungsi Dan Tujuan Penggajian**1. Fungsi Gaji**

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

- 1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
- 2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.

¹⁰ Armstrong, Michael, et.al., *Pedoman Praktis Sistem Penggajian* (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1995). h.189

¹¹ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, Pasal 1 ayat (3).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode panjang.¹²

2. Tujuan Pemberian Gaji

Adapun tujuan gaji adalah:

1) Ikatan kerja sama

Gaji yang membentuk hubungan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Pekerja juga dapat diminta untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sementara pemberi kerja atau pemberi kerja harus membayar upah sesuai dengan kontrak yang disepakati bersama.

2) Kepuasan kerja

Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, mereka dapat memuaskan kebutuhan fisik, status sosial dan keegoisan mereka sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja yang berasal dari status mereka.

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji cukup besar, maka untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas akan lebih mudah bagi perusahaan.

4) Motivasi

Setiap orang membutuhkan motivasi. Dalam diri individu, motivasi kerja mengarah pada moral yang kuat. Sehingga ketika pekerjaan tersebut membuahkan hasil yang baik, maka

¹² Malayu.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003). h.80-82

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.

menimbulkan kepuasan tersendiri bagi individu tersebut. Didorong oleh kebutuhan yang berbeda untuk mengarahkan perilaku mereka untuk mencapai tujuan masing-masing individu, mereka berbeda dalam motivasinya

5) Stabilitas karyawan

Dengan program reward yang didasarkan pada prinsip keadilan dan konsistensi eksternal yang kompetitif, dapat dikatakan stabilitas karyawan terjamin, karena fluktuasi relatif rendah.

6) Disiplin

Memberi gaji yang cukup tinggi dan tepat waktu maka disiplin karyawan semakin membaik. Tentunya karyawan mengetahui peraturan yang berlaku dan mampu mematuhi.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat pekerja dapat dihindari dan karyawan dapat fokus pada pekerjaan dan tanggung jawabnya.

c. Indikator Gaji

Menurut Farhan ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut :¹³

1) Kelayakan

Karyawan selalu mengharapkan gaji yang sesuai dan dibayar dengan tepat waktu. Kinerja yang tinggi membuat karyawan

¹³ Muhammad Farhan Maulana, "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal," (*Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 2016).



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.

mengharapkan gaji yang lebih tinggi dan tingkat usia serta jam kerja yang lebih lama, sehingga karyawan selalu mengharapkan gaji yang layak dan wajar dari perusahaan.

2) Motivasi Kerja

Perasaan yang muncul setelah menerima gaji meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karyawan menjadi bersemangat dan meningkatkan kinerjanya agar menerima gaji yang dapat diterima.

3) Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul ketika karyawan dibayar berdasarkan faktor unik seperti prestasi kerja, karyawan percaya bahwa kinerjanya dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.¹⁴ Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.¹⁵ Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

¹⁴ Malayu.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Haji Masagung, 2009).

¹⁵ Tarsisius Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Yogyakarta: Penerbit BPFE Gajah Mada Press, 2009).



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. Tunjangan

a. Pengertian Tunjangan

Andre F. Sikula mengartikan bahwa kompensasi tunjangan adalah sebagai bentuk kompensasi kepada tenaga kerja secara tidak langsung melalui definisinya sebagai berikut “Indirect compensations are reimburse-ment received by employees in form other than direct wages or salary” yang dapat diartikan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.

Pendapat ini juga didukung oleh Dale Yoder yang juga menyatakan bahwa manfaat dapat dianggap sebagai kontribusi finansial yang lebih nyata kepada karyawan. Pembayaran khusus kepada mereka yang sakit, iuran tabungan karyawan, pembagian saham, asuransi, rawat inap, dan dana pensiun swasta misalnya yang dapat diartikan bahwa tunjangan dapat dipandang sebagai bantuan uang lebih lanjut kepada tenaga kerja.¹⁶

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah program yang meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik berwujud maupun tidak berwujud, bersifat tidak langsung dan merupakan bentuk imbalan atas jasa perusahaan kepada karyawan di luar gaji atau upah, seperti sebagai pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002).
h. 2



berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pensiun dan lain-lain.

b. Tujuan Pemberian Tunjangan

Adapun tujuan dari pemberian tunjangan kepada tenaga kerja oleh perusahaan antara lain sebagai berikut, yaitu :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan tenaga kerja dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas tenaga kerja.
4. Menurunkan tingkat absensi dan turn over tenaga kerja.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman bagi tenaga kerja.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja.
8. Mengefektifkan pengadaan tenaga kerja.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan yang melibatkan tenaga kerja.
11. Meningkatkan status sosial tenaga kerja beserta keluarganya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Indikator Tunjangan

Menurut Maruli indikator dalam tunjangan sebagai berikut :¹⁷

1) Memotivasi Karyawan dalam Bekerja

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2) Menjamin Asas Keadilan

- a. Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil.
- b. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan

3) Bentuk Tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang atau barang. Namun, perlu diketahui bagaimana membuat proses kinerja lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah penghargaan tidak meningkatkan motivasi kerja jika pemberian kompensasi tidak adil. Menanamkan rasa keadilan pada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Motivasi Spiritual

a. Pengertian Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual terdiri dari dua suku kata, yaitu motivasi dan semangat. Motivasi yang bermakna suatu bentuk rangsangan yang

¹⁷ Maruli, "Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sek Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah," *Universitas Sumatera Utara*, 2011.



menghasilkan kekuatan. Sehingga diri bisa terpacu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan spiritualita berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan Tuhan untuk mencapai segala tujuan hidup seseorang. Oleh karena itu, dapat diambil suatu kesimpulan mengenai pengertian motivasi spiritual, yaitu suatu bentuk rangsangan yang berhubungan dengan Tuhan dapat membangkitkan kekuatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hidup seseorang.

Ruhaniyyah (Arab) dan ma'nawiyah (Parsi) adalah istilah yang digunakan untuk spiritualitas, dengan "yang berhubungan dengan spirit" atau "yang berhubungan dengan yang suci".

Kata ruh berasal dari kata "ruh", sedangkan kata "ma'na" berasal dari kata "kebatinan", yang berarti "yang hakiki" sebagai lawan dari "yang kasat mata". Kedua kata tersebut mengacu pada relitas yang lebih tinggi daripada yang materil dan kejiwaan. Motivasi spiritual terdiri dari tiga hal yang jelas dari beberapa arti literalnya. Pertama, nyalakan. Jika tidak ada spiritualitas, makhluk akan mati secara jasadiyah atau kejiwaan. Kedua, dia memiliki status suci, yang membuatnya lebih tinggi dari status profane. Ketiga, memiliki hubungan dengan Tuhan sebagai tujuan utama hidup.¹⁸

Maslow berpendapat bahwa motivasi spiritual adalah suatu kebutuhan yang fitri yang cara pemenuhannya tergantung pada

¹⁸ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management* (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009). h.18

Hak Cipta Diindungi 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.



kesempurnaan manusia dan kematangan individu.¹⁹

Teori motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan manusia. Kebutuhan seseorang akan terus bertambah tanpa batas, hal ini dilakukan hanya untuk memuaskan keinginannya, karena setiap manusia tidak akan terpuaskan dengan apa yang diperolehnya. Akibatnya, kepuasannya tidak akan pernah tercapai dan akan terus meningkat. Kebutuhan akan memaksa seseorang untuk memenuhinya, salah satu cara seseorang dapat memenuhi kebutuhan adalah dengan bekerja. Pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan gaji atau upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi spiritual merupakan kebutuhan spiritual yang mendasar, sehingga kita harus memperhatikan nilai-nilai spiritual dengan cara mendalami, menanamkan dan menyusun dasar-dasar moralitas manusia.²⁰

Agustian mengatakan bahwa salah satu kekuatan pendorong individu dalam melakukan aktivitasnya termotivasi secara spiritual. Motivasi spiritual berkaitan dengan persepsi individu jika ia memiliki hubungan dengan Tuhan menciptakan dirinya sendiri dan dunia. Faktor spiritual dalam diri manusia membuat orang bertanya-tanya mengapa mereka harus melakukan sesuatu dan mendorong mereka untuk memilih kebiasaan yang secara fundamental lebih baik untuk

¹⁹ Tovan and Mutmainah, “Pengaruh Kecerdasan Spritual Dan Iklim Spritual Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kcp. Morowali,” *Jurnal Sinar Management* Volume 8., No.1., (2021).

²⁰ Jalaludin, *Psikologi Agama* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007). h.159

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.

melakukannya.²¹

Dalam Islam pembahasan motivasi tidak bisa dilepaskan dari tahapan kehidupan manusia, terdiri dari:²²

Pertama, tahapan prakehidupan (alam perjanjian), pada alam ini terdapat rencana Tuhan yang memotivasi kehidupan manusia didunia ini. Isi dari motivasi itu adalah amanah yang berkenan dengan tugas dan peran kehidupan manusia di dunia. Kedua, tahapan kehidupan dunia, pada tahap ini merupakan realisasi atau aktualisasi diri terhadap amanah yang telah diberikan ditahap prakehidupan dunia. Ketiga, tahapan alam pasca-kehidupan dunia (alam akhirat), pada kehidupan ditahap ini manusia diminta oleh Allah untuk mempertanggung jawabkan semua aktivitasnya, apakah dilakukan sesuai dengan amanah atau tidak, jika sesuai maka ia mendapatkan surga dan jika tidak maka ia mendapatkan neraka.

Anshari menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat.²³ Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan

²¹ Heri Pratikto, “Motivasi ,Spiritual Dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional Dan Perilaku Konsumsi Guru Ekonomi,” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 1 (2012), h.125.

²² Arikah, “Makalah Psikologi Islam” artikel dari <http://arikahlolipoph.wordpress.com/2013/01/27/makalahpsikologi-islam/>. Diakses pada 16 April 2015

²³ Muafi, “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER),” *Yogyakarta : JSB Volume 3., No 8., (2003)*, h.6.



akidah tersebut. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa.

Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam.

Menurut Az-Zahrani yang dikutip Miftahun Nikmah Suseno dalam jurnalnya, mengatakan bahwa motivasi. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi utama atau motivasi psikologi dan motivasi kejiwaan dan spiritual. motivasi utama atau motivasi psikologi serta motivasi kejiwaan dan spiritual. Motivasi utama atau psikologi motivasi merupakan motivasi yang melekat dalam diri manusia sejak lahir, dan telah menjadi bagian dari sifat dan naluri manusia. Jenis motivasi ini berkaitan dengan kebutuhan tubuh dan hal-hal yang berhubungan dengan aspek fisik. Motivasi kejiwaan dan spiritual berkaitan dengan

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.

kebutuhan manusia baik secara kejiwaan maupun spiritual yang tidak berhubungan langsung dengan kebutuhan manusia secara biologis, namun lebih kearah kebutuhan manusia untuk berkembang dengan interaksi sesama manusia dan kebutuhan yang berkaitan dengan aspek spiritualitas pada diri manusia.²⁴

Berdasarkan penjelasan diatas maka Motivasi spiritual merupakan motivasi yang erat kaitannya dengan aspek spiritual manusia. Selain itu, dengan adanya motivasi spiritual, seseorang akan terus terpacu untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya. seperti motivasi untuk tetap beragama, untuk terus mengamalkan agama yang kita anut, untuk berbuat baik, untuk tetap dalam kebenaran dan keadilan, dan untuk menghindari melakukan kejahatan, kejahatan, dan kezaliman.

b. Indikator Motivasi Spiritual

Menurut Muafi motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga yaitu:²⁵

1) Motivasi akidah

Motivasi akidah merupakan sebuah motivasi yang berasal dari dalam diri mengenai keyakinan akan kehidupan, yaitu berupa pengikraran yang berbeda dengan isi hati. Oleh karena itu, motivasi akidah dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari kekuatan keyakinan. Ibadah adalah cara untuk menjalin

²⁴ Miftahun Ni'mah Suseno, "Motivasi Spiritual Dan Komitmen Efektif Pada Karyawan," *Psikologi, Uin Sunan Kalijogo Yogyakarta* Voume5., No.1., (2012), h.35.

²⁵ Muafi, *Motivasi Spiritual* (Bandung: Alfabeta, 2001). h.6



hubungan antara hamba Allah dan Tuhannya, tetapi tanpa melewati batas-batas terlarang. Selain itu, hamba Allah ketika melakukan ibadahnya dapat melihat proses yang tepat sesuai dengan apa yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.²⁶

Motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang bersumber dari kekuatan tersebut. Sistem kepercayaan agama Islam antara lain meliputi rukun iman, namun motif keyakinan tersebut hanya menyangkut unsur keimanan kepada Allah, keimanan kepada kitab Allah, dan keimanan kepada Rasulullah. Ketiga unsur ini saling berkaitan karena ikut serta dalam pekerjaan sehari-hari, sedangkan unsur yang lain tidak ikut serta dalam aktivitas kerja karena belum berkembangnya pemahaman keimanan untuk dapat ikut serta dalam proses produksi atau meningkatkan kinerja.²⁷

Hakikat Islam adalah keesaan Allah. Tidak ada perintah Islam yang terpisah dari Tauhiid. Agama itu sendiri, kewajiban beribadah kepada Tuhan, menaati perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, musnah jika tauhid dilanggar. Menurut Abdurrahim, sifat-sifat seseorang 90% ditentukan oleh sikap dan 10% oleh pengetahuan, sedangkan sikap dan perilaku ditentukan oleh nilai-nilai seperti keikhlasan yang merupakan wujud dari sikap tauhid.²⁸

²⁶ *Ibid*

²⁷ *Ibid.*, h. 7

²⁸ Muafi, *loc. cit.* h. 16

Hak Cipta Diindungi 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. Iman Kepada Allah

Iman kepada Allah merupakan fokus, akar dan landasan kekuatan umat Islam. Iman itu ibarat pohon yang berbuah, terus berbuah, pohon iman selalu berbuah, musim panas dan musim dingin, siang dan malam. Demikian pula seorang Muslim harus terus beramal shaleh di setiap waktu dan kesempatan. Oleh karena itu, pernyataan keimanan dan amal shaleh sering kali dimasukkan dalam Al-Qur'an, karena perbuatan jahat merupakan salah satu buah dan jejaknya.

b. Iman Kepada Kitab

Sebagai seorang Muslim, seseorang harus percaya pada Taurat, Mazmur, Injil dan Al-Quran. Al-Qur'an merupakan kitab Allah SWT yang diturunkan kepada manusia berdasarkan ruang dan waktu. Al-Qur'an adalah kitab terakhir, sumber fundamental Islam yang pertama, kitab yang memuat firman Allah kepada manusia di muka bumi, yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW, berisi petunjuk kesucian abadi Ilahi kepada manusia, demi kebahagiaan dunia dan akhirat. Petunjuk hidup yang terkandung dalam Al-Qur'an hanya akan tersedia dan dipahami bila ada upaya memikirkan isi, di

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.



dalamnya, ini menunjukkan betapa pentingnya hal itu dialog terus-menerus antara akal dan Al-Quran.²⁹

c. Iman Kepada Rasulullah

Iman kepada rasul yang mengarah pada mengikuti dan meneladani rasul disebut As-Sunnah. As-Sunnah (secara etimologis artinya : tradisi dan perjalanan), sumber Islam yang kedua, adalah kumpulan ucapan, tindakan dan sikap Rasulullah yang dicatat dan direkam dalam Al-Hadits (secara etimologis berarti ucapan atau pernyataan dan sesuatu yang baru). Secara teknis As Sunnah (sunnaturrasul) sama dengan Al-Hadits (haditsunnabawi).

Karena ajaran yang disampaikan Rasul berasal dari Allah SWT dan penting bagi keselamatan dan keberhasilan manusia, maka ajaran tersebut harus diterima dan dilaksanakan oleh manusia.

Dalam pandangan Asy'ari, keimanan yang hakiki dan keimanan yang hidup adalah keimanan yang dapat dijelaskan secara moral dan intelektual, yang dapat dikomunikasikan dengan akal, dan yang diwujudkan dalam tataran praktis, cerdas, melalui apa yang disebut Iqbal sebagai ijtihad.

Mengenai kewibawaan dalam urusan fiqh, kemungkinan

²⁹ Muafi, *loc. cit.*, h. 8

Hak Cipta Diindungi 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.

teoritis ijtihad sampai taraf tertentu telah diterima oleh para ulama Sunnah, namun dalam praktiknya, ijtihad telah diingkari sejak berdirinya mazhab hukum Islam. Dalam hal ini ijtihad penuh dibatasi oleh kondisi yang hampir mustahil terwujud. Sikap seperti ini nampaknya sangat aneh dalam sistem hukum yang sangat bertumpu pada asas-asas yang diberikan Al-Quran, yang memuat pandangan dinamis terhadap hakikat kehidupan.³⁰

Rasulullah dalam berbagai kesempatan selalu menekankan pentingnya tenaga kerja dan selalu menghargai karya para karyawan dan para ahli dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Beliau pernah bersabda: “Allah mencintai orang yang selalu bekerja dan berusaha untuk penghidupannya.” (Al-Hadits) menurut Maqdam, Rasulullah pernah berkata, “tidak seorangpun yang akan memperoleh keadaan yang lebih baik daripada orang yang memperoleh penghasilan dengan tangannya (tenaganya) sendiri. Nabi Duda pun memperoleh nafkah penghidupan dari tangannya sendiri.” (HR. Bukhori).

2) Motivasi ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (qoidah ubudiyah) adalah aturan yang ilahi menentukan hubungan ritual langsung antara

³⁰ Muafi, *loc. cit.*, h. 10



hamba dan Tuhan yang tata caranya telah dirinci dalam Al-Qurandan Sunnah Rasul.³¹

Ibadah merupakan suatu perbuatan yang tidak pernah dilakukan oleh siapapun orang yang tidak beragama, suka sholat, sholat dan puasa, itu saja dilakukan oleh orang-orang yang beragama. Ibadah dimulai dari aqidah, jika ibadah itu seperti akar maka ibadah itu seperti pohonnya. Jika Ibadah masih dalam proses produksi, dan hasilnya adalah Mu'amalah.³²

Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.³³

Motivasi Ibadah adalah motivasi yang harus dilakukan seseorang ketika melakukan ibadah, sementara orang yang tidak beragama maka enggan untuk melakukan motivasi ibadah. Motivasi ibadah seperti sholat, puasa dan sholat setelah sholat atau mengikuti suatu kegiatan. Jika melibatkan pekerjaan, ibadah dapat dilihat sebagai proses, sedangkan hasil dapat dihasilkan sebagai muamalat. Muamalat adalah aturan yang mengatur hubungan

³¹ *Ibid.*, h. 10

³² Muafi, *loc. cit.* h. 11

³³ Muafi, *loc. cit.* h. 12

Hak Cipta Diindungi 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.

manusia dengan sesamanya dan hubungan manusia dengan benda atau materi.

Jika diperhatikan beberapa ajaran Islam sepanjang Al-Quran mengenai Ibadah yang selalu dikaitkan dengan produksi seperti : zakat, amar ma'ruf nahi munkar, maka sesungguhnya orang-orang yang beribadah kaffah akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun seperti ditulis Amsyari, ada pengaruh pemahaman “Spiritualisasi agama membatasi Islam pada ritual dan upacara itupun pelaksanaannya lambat laun terbengkalai (doa diperbanyak). Jarang sekali, berdoa ketika dalam kesulitan, berpuasa jika tidak sakit maag dan sebagainya).³⁴

a. Do'a

Sholat secara umum diartikan sebagai permohonan yang dilakukan seorang hamba kepada Allah, tata cara sholat telah ditentukan dalam Al-Qur'an dan Sunnah, penyimpangan darinya dapat digolongkan sebagai syirik dan bid'ah. Dzikir secara umum diartikan memuji nama Allah, sambil merenungkan kebesaran Allah SWT melalui makna nama Allah seseorang bermeditasi sehingga mempunyai efek dzikir yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja seseorang sebagai seorang muslim.³⁵

³⁴ *Ibid.*, h. 12

³⁵ Muafi, *loc. cit.* h. 13



Hak Cipta Diindungi 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.

Potensi doa, dzikir dan fakir adalah asset ilahiyyah yang seharusnya dikelola dengan baik dalam perwujudan kerja prestatif atau amal shaleh.³⁶

Dengan berdo'a berarti menampilkan kualitas dan kesadaran diri untuk mempunyai hipotesis tentang gambaran mental yang tidak lebih dari bagian dari proses berpikir itu sendiri. Doa, melahirkan optimisme, menggerakkan sikap berani menuju penyelesaian. Ia tidak takut dengan kesulitan, karena dalam hati nuraninya ia yakin bahwa setelah kesulitan akan ada kemudahan dan Allah akan mengabulkan doanya.³⁷

b. Shalat

Sholat merupakan tata cara ritual bagi orang yang beriman kepada Allah, yang wajib dilakukan lima kali sehari. Sholat adalah rukun agama, siapa yang mengamalkannya berarti telah memelihara agamanya dan siapa yang meninggalkannya berarti telah merusak agamanya. Sholat merupakan suatu proses yang bermanfaat dimana jika tata cara diikuti dengan benar, sistematis dan dijiwai dengan niat yang ikhlas, maka sholat dapat membuahkan hasil.³⁸

Menurut teori psikologi Islam, doa memiliki empat aspek terapeutik: aspek olah raga, aspek meditasi, aspek autosugesti

³⁶ Muafi, *loc. cit.* h. 14

³⁷ Muafi, *loc. cit.* h. 16

³⁸ *Ibid.*, h. 16



dan aspek kesenangan. Selain memberikan terapi, agama juga memiliki aspek preventif terhadap terjadinya gangguan jiwa di masyarakat. Rukun Islam mempunyai aspek terapeutik. Begitu pula dengan rukun iman yang salah satunya adalah penerimaan bahwa kebaikan dan keburukan berasal dari Tuhan, akan membebaskan manusia dari segala tekanan batin. Pada hakikatnya tujuan dari beberapa teknik psikoterapi seperti kognitif (terapi kognitif) dan (terapi kognitif) adalah untuk mengidentifikasi seseorang menerima kenyataan hidup sebagaimana diatur oleh Tuhan.³⁹

Oleh karena itu, berdoa bukan sekadar aktivitas rutin, ritual, dan tanpa tanda. Diakui atau tidak, sepuluh kata mutiara ini belum sepenuhnya diapresiasi. Sementara itu, masih ada umat Islam yang tidak disiplin dan gigih dalam shalat. Salat yang didirikan belum memberikan dampak terhadap lingkungan di mana ia dilaksanakan.⁴⁰

c. Puasa

Puasa mengatur perilaku dan konsumsi, mengendalikan hawa nafsu berarti menyimpan energi spiritual yang diamankan umat islam dari pagi hingga malam hari untuk memperoleh energi spiritual. Jika puasa dilakukan dengan baik dan

³⁹ Muafi, *loc. cit.* h. 17

⁴⁰ Muafi, *loc. cit.* h. 19

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 Diindungi 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.

sistematis maka secara keagamaan dapat meningkatkan kerja dan produksi.⁴¹

3) Motivasi Muamalah

Motivasi Muamalah berbeda dengan motivasi lainnya karena mengatur kebutuhan manusia baik primer maupun sekunder. Kebutuhan primer adalah kebutuhan dasar yang mutlak diperlukan bagi setiap manusia, sedangkan kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang bersifat kesenangan dan diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja. Ada kebutuhan pokok yang diharamkan dalam Islam, seperti kemewahan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka motivasi spiritual terbagi menjadi tiga indikator yaitu, motivasi akidah yang berkaitan dengan keyakinan, motivasi ibadah yang berguna untuk menjalankan ibadah dan motivasi muamalat yang berhubungan dengan kebutuhan manusia.

Motivasi muamalah adalah dorongan kekuatan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan manusia yang dilandasi oleh kekuatan moral spiritual, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang religius, karena diilhami oleh Al-Qur'an dan As-Sunnah.

a. Kebutuhan Primer

Konsumsi adalah permintaan sedangkan produksi adalah penawaran. Permintaan konsumen, baik saat ini maupun yang

⁴¹ *Ibid.*, h.19

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.

telah diperhitungkan sebelumnya, merupakan pendorong utama kegiatan ekonomi. Dinamika konsumsi dalam kehidupan perekonomian sangatlah penting, karena inovasi berarti peningkatan kesejahteraan masyarakat yang berarti peningkatan konsumsi dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, kepuasan konsumsi dan kepuasan kreasi merupakan pasangan yang mana kepuasan kreasi adalah sama. Kepuasan dasar yang alami datangnya dari Rahman dan Rahim.⁴²

b. Kebutuhan Sekunder

Menikmati kesenangan diperbolehkan dalam Islam. Islam sangat memahami naluri alamiah manusia untuk mengagumi dan menghargai keindahan hidup ini. Islam juga mengakui kebutuhan budaya manusia. Dalam hal kebutuhan manusia akan keindahan alam dan budaya, Islam memperbolehkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dan menikmati kesenangan.⁴³

c. Bekerja dan Berproduksi

Setiap orang harus bekerja sesuai dengan minatnya hasilkan dan dari apa yang mereka tanam dengan tangan mereka sendiri. Meskipun ketika orang bekerja, usahanya

⁴² Muafi, *loc. cit.* h. 20

⁴³ *Ibid.*, h. 19

selalu bertumpu pada kemauannya Allah SWT dengan doa memohon pertolongannya.

Kedua, lingkungan hidup merupakan anugerah dari Allah SWT. Menjamin segala kebutuhan hidup. Anugerah dari Allah SWT ini datang dari keinginan bekerja yang telah diberikan kepadanya sejak ia beranjak dewasa. Oleh karena itu, hendaknya seorang mukmin tidak meyakini bahwa fatalisme dibenarkan secara aqidah. Fatalisme adalah gaya hidup negatif, yaitu menunggu tanpa berusaha. Islam hanya mengakui konsep beriman kepada Allah SWT sebagai sesuatu yang bermakna.

Gunakan potensi penuh Anda untuk memikirkan keamanan, pertimbangkan berbagai alternatif, dan pilih yang terbaik Implementasinya dapat membantu orang.⁴⁴

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti hasil kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Yang dimaksud dengan kinerja (efisiensi kerja) adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugasnya di bawah Bagian tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

⁴⁴ Muafi, *loc. cit.* 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.



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.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.⁴⁵

Pengertian kinerja ini menghubungkan hasil kerja dengan perilaku. Tindakan sebagai perilaku adalah aktivitas manusia yang ditujukan untuk memenuhi tugas-tugas organisasi yang ditugaskan padanya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Trinaningsih bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁶

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Sebagaimana yang dikemukakan Bernadine dalam jurnal Bryan

⁴⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya., 2002). h.26

⁴⁶ Anwar Mangkunegara Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pe (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005). h.40

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.

indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :⁴⁷

1) Kualitas

Sejauh mana hasil dari aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam hal menyesuaikan diri dengan beberapa cara ideal untuk melakukan aktivitas atau mencapai tujuan yang diharapkan dari aktivitas tersebut. Setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan sebagai sejumlah unit, sebagai sejumlah siklus operasional yang diselesaikan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai standar kebutuhan kerja.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu mulai yang diinginkan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain

⁴⁷ Bryan Johannes, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia," *Acta Diurna* Voume III., No. 4 (2014).

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. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik pada karyawan diantaranya:

a. Kemampuan dan Keahlian

Sesuatu yang dimiliki seseorang saat melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dengan keterampilan atau kemampuan yang lebih baik juga akan bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik, maka kinerjanya juga akan buruk.

b. Pendidikan

Usaha yang disiapkan dalam mengembangkan potensi dirinya untuk kehidupan masa depan Pendidikan tidak hanya dicapai melalui sekolah, tetapi juga dapat dicapai melalui keikutsertaan dalam pelatihan dan pendidikan lanjutan.

c. Pengetahuan

Hal yang diketahui oleh seseorang mengenai suatu topik ataupun kemampuan yang diperoleh dari pendidikan

d. Keterampilan

Kualifikasi dan pengalaman profesional harus seimbang, karena orang dengan sedikit latar belakang pendidikan memiliki kualifikasi yang lebih sedikit. Demikian pula, orang dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi juga cenderung berkinerja buruk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

e. Motivasi

Motivasi adalah bagaimana karyawan bergerak untuk mencapai tujuan organisasi, bila motivasi adalah karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai kinerja dari titik awal yang baik.

f. Fasilitas kerja

Merupakan bentuk pelayanan terhadap karyawan dalam menunjang kinerja.

g. Pengalaman

Merupakan suatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.⁴⁸

h. Rancangan Kerja

Adanya rancangan pekerjaan maka dapat memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan benar dan tepat. Sehingga dengan rancangan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

i. Disiplin kerja

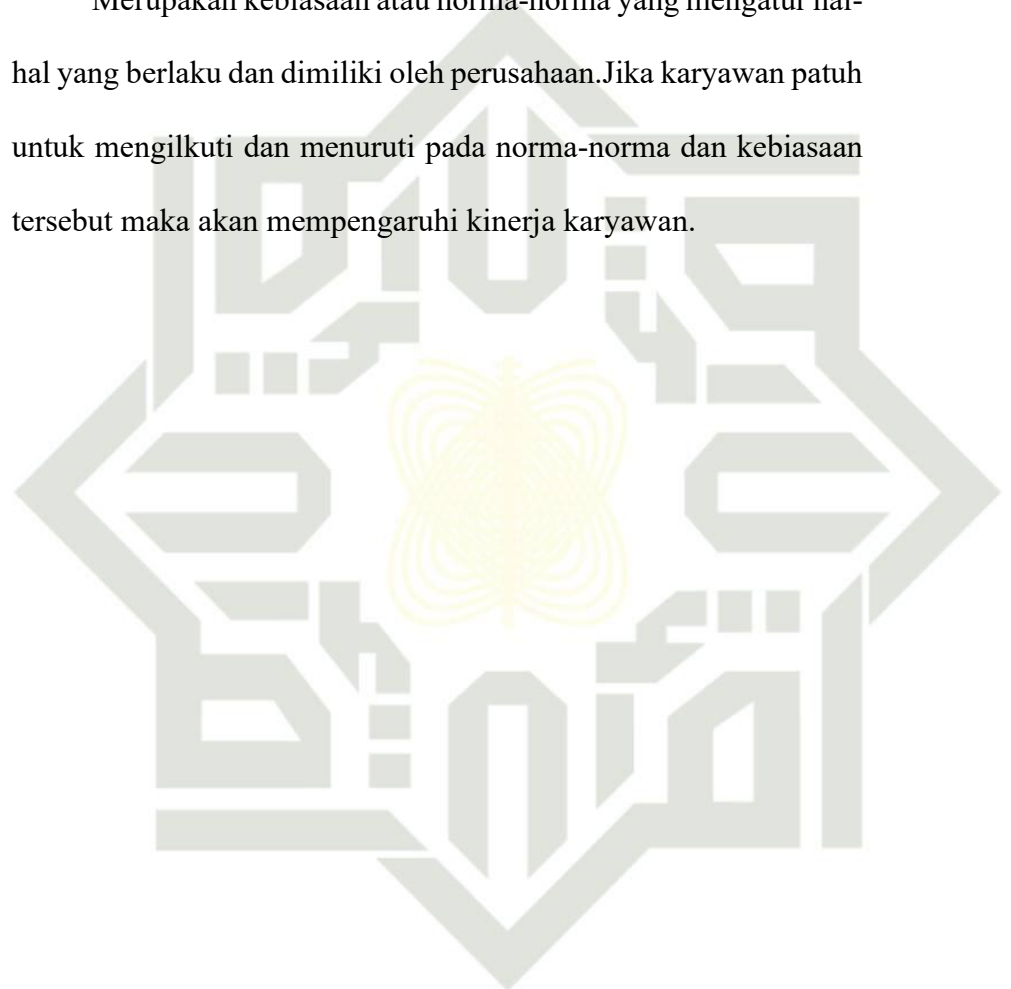
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja ini dapat

⁴⁸ Juni Dwi Astono, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam," . Artikel dari <https://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7,-juni-Dwi-Astono.pdf>. Diakses pada 7 Oktober 2022.

berupa waktu, Misalnya masuk kerja tepat waktu kemudian disiplin dalam menjalankan perintah yang harus dikerjakan. Sehingga disiplin dapat mempengaruhi kinerja.

j. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang mengatur hal-hal yang berlaku dan dimiliki oleh perusahaan. Jika karyawan patuh untuk mengikuti dan menuruti pada norma-norma dan kebiasaan tersebut maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.



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. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA.	Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS Versi 20	Hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.	Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independen : Kompensasi(X1) Motivasi Kerja (X2). Metode yang digunakan SPSS versi 20 sedangkan saya menggunakan SPSS versi 22
2	Archangela Thesalonica D (2019)	Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejaksaan Negeri Kota Tegal	Jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Kedua variable independen tersebut hanya memiliki pengaruh sebesar 3,3%	Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23 dan objek penelitian para pegawai kantor.

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 milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dihindangi Undang-Undang

3	Fenni Hartini (2020)	Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual, Kompetensi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bursa Mobil Bekas Di Mall Bg Junction Surabaya	Teknik analisis statistik yang digunakan yaitu SPSS 26 for windows	terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26 sedangkan teknik analisis yang saya gunakan yaitu SPSS versi 25
4	Vahdist, Riski, Mahfudz (2016)	Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)	Teknik analisisnya menggunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaji, tunjangan, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Secara parsial variabel gaji, tunjangan, dan promosi jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan	Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Objek pada penelitian ini pegawai kantor

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta-Dihindangi-Undang-Undang

			terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh sebesar 42,6% terhadap kinerja pegawai.		
5	Yoiz Shofwa S, SP, M.S (2013)	Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN PURWOKERTO	teknik stratified random sampling dan menggunakan analisis Regresi Berganda dengan program SPSS 22	Hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja religius. motivasi spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius dan berdasarkan hasil pengujian uji t kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius.	Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Saya menggunakan SPSS 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan dari istilah yang menjelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan. Definisi operasional ini berisi penjelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tabel 2. 2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Gaji (X1)	Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan kepada seorang karyawan.	1) Kelayakan 2) Motivasi Kerja 3) Kepuasan Kerja	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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

Tunjangan (X2)	Program yang meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik berwujud maupun tidak berwujud, bersifat tidak langsung dan merupakan bentuk imbalan atas jasa perusahaan kepada karyawan di luar gaji atau upah, seperti sebagai pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pensiun dan lain-lain.	1) Memotvasi karyawan dalam bekerja 2) Menjamin asas keadilan 3) Bentuk tunjangan	Likert
Motivasi Spiritual (X3)	Motivasi Spiritual adalah suatu dorongan fitrah manusia unntuk memenuhi kebutuhan ruhaniah	1) Akidah 2) Ibadah 3) Muamalah	Likert
Kinerja Karyawan (X4)	Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan yang ditetapkan selama satu periode yang dapat memberikan pandangan positif kepada perusahaan.	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan waktu	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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

D. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan, ada beberapa hubungan antara variabel sebagai berikut :

1. Hubungan antara variabel gaji dengan kinerja yaitu, menurut Gupta dan Shaw semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins.
2. Hubungan antara variabel tunjangan dengan kinerja yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan, semakin baik kinerja karyawan maka semakin besar tunjangan yang diperoleh karyawan.
3. Hubungan antara variabel motivasi spiritual dengan kinerja karyawan yaitu jika motivasi spiritual mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Semakin tinggi motivasi spiritual, semakin tinggi kinerja karyawan.

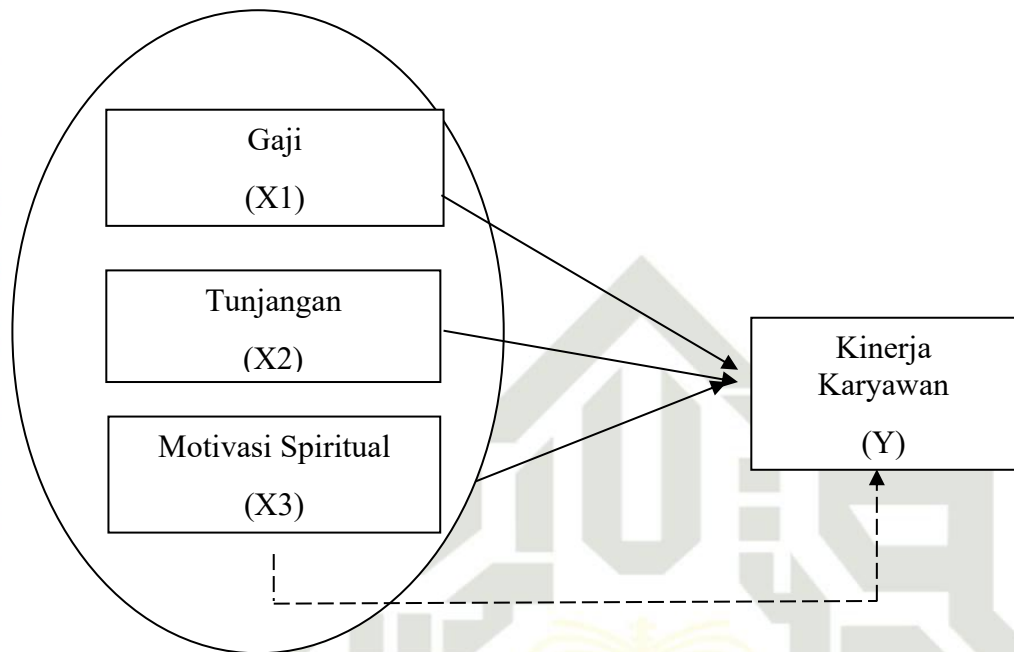
Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan, maka kerangka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi 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.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

X1 = Gaji

X2 = Tunjangan

X3 = Motivasi Spiritual

Y = Kinerja Karyawan

—→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

- - → = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

E. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara atau kemungkinan besar dugaan yang kebenarannya masih harus dicari kebenarannya. Hipotesis ini digunakan sebagai dasar analisis dan pembahasan lebih lanjut.

Mengacu pada kerangka berfikir dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Palma Inti Lestari terletak di Sei Jernih Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Agustus 2023.

C. Subjek dan Objek

Subjek penelitian ini adalah karyawan Palma Inti Lestari terletak di Sei Jernih Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau. Sedangkan objek penelitian ini adalah Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palma Inti Lestari terletak di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Riau Perspektif Ekonomi Syariah

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

D. Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Palma Inti Lestari yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap gaji, tunjangan dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan. Data yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner dengan responden.

2. Data sekunder

Merupakan dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang tersedia di perusahaan serta informasi lain yang ada hubungannya dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen resmi di PT. Palma Inti Lestari.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

E Populasi dan Sampel

1. Populasi

Tujuan dalam penelitian ini untuk menjelaskan sifat populasi. Populasi merupakan wilayah generalitas yang terdiri dari subyek dan objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik suatu kesimpulan.⁴⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Palma Inti Lestari yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵⁰ Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling*. *Total sampling* adalah adalah teknik pengambilan sampel secara keseluruhan atau sama dengan total populasi.⁵¹

Alasan menggunakan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian. Sehingga dalam penelitian ini sampel secara keseluruhan berjumlah 60 orang karyawan dijadikan sampel.

⁴⁹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian Cet Ke-4* (Bandung: Alfabeta, 2002). h. 155.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan* (Bandung: R & D, Alfabeta., 2006). h. 5.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendektan Kuantitatif, Kualitatif*. (Jakarta: R&D, Alfabeta, 2019). h. 89.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.⁵²

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Nilai Skala Likert

No	Keterangan	Skor	Kode
1	Sangat Setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Netral	3	N
4	Tidak Setuju	2	TS
5	Sangat Tidak Setuju	1	STS

Berdasarkan skor di atas diambil total skor dari masing-masing individu adalah penjumlahan dari skor masing-masing item dari individu tersebut. Selanjutnya dianalisis untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total.

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT.Renika Cipta, 2006). h. 158.



- 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

Item-item yang tidak menunjukkan beda yang nyata, apakah masuk dalam skor tinggi atau rendah juga dibuang untuk mempertahankan konsistensi internal dari pernyataan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.⁵³

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data dengan tujuan untuk menentukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk solusi suatu permasalahan. Proses analisis ini meliputi kegiatan pengelompokan data berdasarkan karakteristiknya, melakukan pembersihan data, mentransformasi data, membuat model data untuk menentukan informasi penting dari data tersebut.⁵⁴ Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deduktif dengan menggunakan alat bantu *SPSS versi 25*. Metode deduktif adalah suatu metode analisis data yang dimulai dari proposisi umum, postulat dan model tertentu, kemudian menghubungkannya dengan data eksperimen, sebagai titik tolak untuk menarik suatu kesimpulan.⁵⁵

⁵³ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Mitra Wacana Media., 2012).

⁵⁴ Dita Kurniasari, "Analisis Data," Artikel dari <https://www.dqlab.id/analisis-data-adalah-mengenal-pengertian-jenis-dan-prosedur-analisis-data>. Diakses pada 9 Oktober 2022.

⁵⁵ Nana Sudjana, *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah* (Bandung: Sinar Baru, 1998). 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.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode yang berhubungan dengan pengolahan data untuk mendapatkan informasi yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), standar deviasi, varian, minimum dan maximum, sum, range, kurtosis, dan skewness.⁵⁶

Nilai standard deviation adalah nilai yang digunakan untuk menentukan sebaran data dalam suatu sampel dan melihat seberapa dekat datanya dengan mean. Apabila nilai standar deviasinya semakin besar maka semakin kurang akurat nilai rata-ratanya. Sebaliknya, apabila nilai standar deviasinya semakin kecil, semakin tinggi keakuratannya dengan rata-rata (mean).⁵⁷

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi produk moment. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item pertanyaan tidak valid dan jika nilai r hitung

⁵⁶ Imam Ghozali, *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009). h. 19.

⁵⁷ Uma Sekaran and Roger Bougie, *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* (United Kingdom : John Wiley & Sons, 2016). h. 137.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$> r$ tabel, maka item pertanyaan valid.⁵⁸

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur yang dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama.⁵⁹ Reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan koefisiensi Cronbach's Alpha, hal ini digunakan untuk menentukan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas dan tiap variabel dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov.

Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut :

- a. Signifikan uji (α) = 0,05
- b. Jika Sig $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- c. Jika Sig $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka distribusi tidak berdistribusi normal.

⁵⁸ Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo., 2008). h. 78

⁵⁹ Suffren, Mahir *Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo., 2013). h. 55



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. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas sendiri yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila dalam pengujian tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik dan juga valid. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau 0,05.⁶⁰

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara variabel bebas dalam regresi linier berganda dengan nilai sangat tinggi atau sangat rendah. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai $VIF < 10$ atau $VIF > 5$ untuk variabel independen.⁶¹

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial yaitu dengan melakukan beberapa uji yaitu sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variasi dan kemas produk terhadap keputusan pembelian. Uji regresi linear

⁶⁰ Andrew M.C. Mamesah I Lotje Kawet. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado" dalam Jurnal EMBA, Volume 4., Nomor 3., 2017, h.65.

⁶¹ Edy Supriyadi, "SPSS + Amos". (Jakarta: In Media, 2014). h. 83.

Hak Cipta Diindungi 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.

berganda yang digunakan maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Gaji
- X2 = Tunjangan
- X3 = Motivasi Spiritual
- e = Standar error

b. Uji T (Parsial)

Teknik uji t digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada model secara individual.

Dalam penelitian ini variabel independen antara lain yaitu gaji, tunjangan dan motivasi spiritual. Dari ketiga variabel independen tersebut secara parsial apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Jika nilai signifikan (Sig) < alpha 0,05 maka berpengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan signifikan (Sig) > alpha 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.⁶²

⁶² Hartono, "SPSS Analisis Data Statistik Dan Penelitian". (Yogyakarta: Zanus, 2013). 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.

c. Uji F (Simultan)

Teknik uji ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini variabel independen antara lain yaitu gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual. Dari ketiga variabel independen tersebut secara parsial apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa signifikan (Sig) < alpha 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan signifikan (Sig) > 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.⁶³

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan yaitu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ialah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mempunyai arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai R^2 yang mendekati satu mempunyai arti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁶⁴

⁶³ Anisa Reski, “Pengaruh Gaya Hidup Dan Pendapatan Terhadap Perilaku Konsumen Masyarakat Desa Pasar Tebat Kabupaten Bengkulu Utara”, (Jakarta: Jaya Abadi, 2018), h.35-38.

⁶⁴ Rozzaid, Herlambang, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’ Dalam Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia,” Volume I., No. 2., (2015): h. 212.



Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palma Inti Lestari menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

H. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT Palma Inti Lestari

Perkembangan dunia industri di Indonesia khususnya di Sumatera terus meningkat dari tahun ke tahun. Untuk mengembangkan sektor industri dan sumber daya alam yang dapat diolah menjadi industri maka disarankan perlunya suatu sarana yang dapat melakukan penelitian dan pengujian mutu hasil-hasil industri, sehingga diharapkan produk-produk hasil industri mempunyai mutu yang dapat bersaing di pasaran.

Berdasarkan pemikiran di atas mulai Juli 2004 diajukan suatu rencana pendirian dan pembangunan sarana PT. Palma Inti Lestari. Awal mula perjanjian pendirian industri ini adalah menjadikan PT. Palma Inti Lestari (PIL) sebagai wadah dari hasil kerja sama pembangunan pemulihan tanaman kelapa sawit dan kebun benih antara pihak *Darmex Agro* dengan pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). Setelah perjanjian antara dua pihak pada tanggal 27 September 2004 didirikanlah PT Palma Inti Lestari yang bertujuan untuk menghasilkan kecambah yang berkualitas. Setelah PT. Palma Inti Lestari didirikan maka pada bulan Februari 2006 diresmikan sebagai industri penghasil kecambah dan merupakan waralaba varietas PPKS (Pusat Penelitian Kelapa Sawit). Dalam melaksanakan tugas dan

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.

kegiatannya, PT Palma Inti Lestari diarahkan untuk memberikan jasa teknis pada masyarakat industri perkebunan. PT. Palma Inti Lestari berlokasi di kebun PT Johan Sentosa, RT 004/ RW 006 Desa Sei Jernih Lk. Teratak Bangkinang, Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

2. Visi dan Misi PT. Palma Inti Lestari**a. VISI**

Menghasilkan benih kelapa sawit yang berkualitas.

b. Misi

1. Menyebarluaskan informasi kepada pekebun/industry perkelapa sawitan bahwa Darmex Agro mempunyai unit usaha sebagai produsen benih kelapa sawit.
2. Menyetarakan kualitas kecambah dengan beberapa produsen kelapa sawit yang sudah ada.

3. Logo PT. Palma Inti Lestari**Gambar 4. 1 Logo PT. Palma Inti Lestari**

UIN SUSKA RIAU

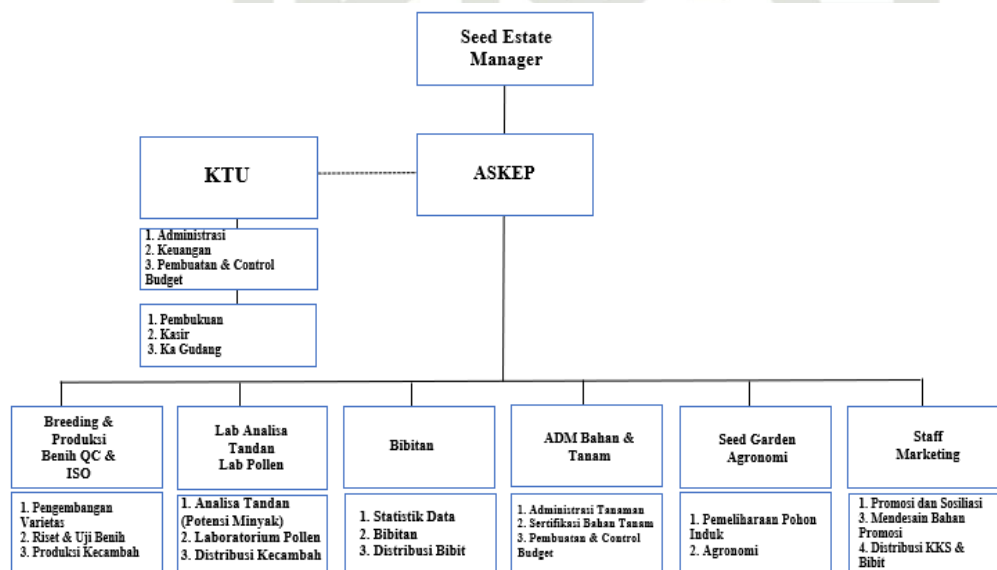
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

4. Struktur Organisasi PT. Palma Inti Lestari

PT Palma Inti Lestari merupakan perusahaan produsen benih dimana komoditinya adalah kelapa sawit. Perusahaan ini di pimpin oleh seorang manager. Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur oragnisasi menggambarkan hubungan, tanggung jawab, dan wewenang setiap kedudukan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi PT Palma Inti Lestari



Sumber: PT Palma Inti Lestari 2023

Perusahaan dipimpin oleh seorang manager yang bertanggung jawab menjalankan tugas perusahaan serta mengawasi jalannya perusahaan. Dalam tugas sehari-hari manager dibantu oleh beberapa staf yaitu: Kepala Tata Usaha, Staf Agronomi, Staf Produksi Kecambah, Staf laboratorium, Staf Data Processing dan Staf Administrasi.

Selain membantu manager, staf-staf tersebut juga memiliki tugas mengawasi kegiatan yang berada di bawah pimpinan masing-masing. Staf

bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan operasional yang ada di dalam PT. Palma Inti Lestari.

Satuan tenaga kerja PT Palma Inti Lestari adalah sebagai berikut :

- a. Manager
- b. Sub bagian Tata Usaha
- c. Sub bagian Produksi Kecambah
- d. Seksi unit pendukung
- e. Kelompok jabatan fungsional
- f. Perlengkapan penunjang komputer, internet, faksimil, telepon, dan peralatan lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Secara parsial hasil penelitian dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,657 > t_{tabel} 2,003$. Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,111 > t_{tabel} 2,003$. Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,413 > t_{tabel} 2,003$. Dengan demikian gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Inti Lestari. Uji f gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} $8,936 > F_{tabel} 2,77$ dan koefisien determinasi dengan Adjusted R Square sebesar 0,288 artinya bahwa pengaruh variabel independen (gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 28,8% sedangkan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Ditinjau dari perspektif ekonomi syariah ketika gaji, tunjangan, dan motivasi spiritual diselaraskan dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah, mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan yang adil, tanpa unsur riba, dan memiliki motivasi spiritual yang kuat untuk bekerja sesuai dengan etika Islam,

cenderung lebih produktif dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, beretika, dan berkelanjutan dalam perspektif ekonomi syariah. Dalam pemberian gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kesepakatan diawal kerja dan bersifat adil yang telah mengiuti prinsip-prinsip ekonomi syariah. Islam dalam melakukan kontrak kerja harus jelas dari jenis pekerjaan, batas waktu, jumlah gaji dan tunjangan, dan siapa yang dikontrak. Motivasi Spiritual memiliki tiga aspek yaitu motivasi aqidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalat. Motivasi Spiritual sangat berperan penting dalam kehidupan manusia baik dalam dimensi intrinsik maupun ekstrinsik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka saran yang bias diberikan ialah sebagai berikut :

- 1) Bagi pihak PT. Palma Inti Lestari diharapkan untuk memberikan gaji secara tepat waktu sesuai degan beban kerja setiap karyawan dan memberikan tunjangan sesuai dengan pencapaian performa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai ajaran Islam dan mampu memberikan motivasi secara terus menerus khususya melalui penanaman nilai-nilai agama islam (aqidah, ibadah, dan muamalah) sehingga dapat memberikan motivasi dan perilaku positif sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan.
- 2) Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain dan lebih banyak data yang dapat ikut serta mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasilnya akan menjadi penelitian yang lebih baik lagi.

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 :

Asqalani, Al-Hafizh Ibnu Hajar. *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar AlAsqalani), Cet 1.* (Jakarta: Pustaka Amani., 1995).

Amuddin, Eka An. *Tips Hukum Praktis: Bila Terjerat Kasus Bisnis* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010)

Arkunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* (Jakarta: PT.Renika Cipta, 2006).

Armstrong, Michael, et.al., *Pedoman Praktis Sistem Penggajian* (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1995).

Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009).

Handoko, Tarsisius Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Yogyakarta: Penerbit BPF E Gajah Mada Press, 2009).

Hartono, "SPSS Analisis Data Statistik Dan Penelitian". (Yogyakarta: Znavs, 2013).

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Revisi : Bumi Aksara, 2009).

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Revisi : Bumi Aksara, 2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Revisi : Bumi Aksara., 2012).

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Revisi : Bumi Aksara, 2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003).

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Edisi Revisi : Bumi Aksara, 2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Haji Masagung, 2009).

Hendrawan, Sanerya. *Spiritual Management* (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009).

Jalaludin. *Psikologi Agama* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).

Mangunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Pe* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005).

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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya., 2002).
- Meheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).
- Mufi, *Motivasi Spiritual* (Bandung: Alfabeta, 2001).
- Mursi, Abdul Hamid, *SDM Yang Produktif (Pendekatan Al Quran Dan Sains)* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997).
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004)
- Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam, Alih Bahasa Didin Hafiuddhin* (Jakarta: Robbani press, 1997).
- Santoso, Singgih. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*”, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo., 2008).
- Siagian, Sondang P. *Manejemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002).
- Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Mitra Wacana Media., 2012).
- Sudjana, Nana. *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah* (Bandung: Sinar Baru, 1998).
- Suffren, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo., 2013).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendektan Kuantitatif, Kualitatif*. (Jakarta: R&D, Alfabeta, 2019).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan* (Bandung: R & D, Alfabeta., 2006).
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian Cet Ke-4* (Bandung: Alfabeta, 2002).
- Supriyadi, Edy. “*SPSS + Amos*”. (Jakarta: In Media, 2014).
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2018).
- Tasmara Toto. *Membudayakan Etos Kerja* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002).
- Uma Sekaran and Roger Bougie, *Research Methods for Business : A Skill Building*



Approach (United Kingdom : John Wiley & Sons, 2016).

Skripsi/thesis/disertasi :

Roski, Anisa. “Pengaruh Gaya Hidup Dan Pendapatan Terhadap Perilaku Konsumen Masyarakat Desa Pasar Tebat Kabupaten Bengkulu Utara”, (Jakarta: Jaya Abadi, 2018)

Maruli, Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sek Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah,” *Universitas Sumatera Utara*, 2011.

Maulana, Muhammad Farhan. “Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal,” (*Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 2016).

Website :

Arikah, “Makalah Psikologi Islam” artikel dari <http://arikahlolipoph.wordpress.com/2013/01/27/makalahpsikologi-islam/>. Diakses pada 16 April 2013

Dita Kurniasari, “Analisis Data,” Artikel dari <https://www.dqlab.id/analisis-data-adalah-mengenai-pengertian-jenis-dan-prosedur-analisis-data>. Diakses pada 9 Oktober 2022.

Juni Dwi Astono, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam,” . Artikel dari <https://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7,-juni-Dwi-Astono.pdf>. Diakses pada 7 Oktober 2022.

Peraturan Perundang-Undangan :

Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, Pasal 1 ayat (3).

Jurnal/Makalah :

Danah Zohar and Ian Marshall, *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, ed. Mizan (Bandung, 2002).

Fernanda, Rahadian. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Jurnal Nominal*, Volume 5, No. 2, 2016

Hishna Syadiida Rahman and Fuad Mas’ud, “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai

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.

Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal),” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2022): 976, <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4723>.

Joanne Bryan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,” *Acta Diurna* Voume III., No. 4 (2014).

Kawet, Andrew M.C. Mamesah I Lotje. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado” dalam *Jurnal EMBA*, Volume 4., Nomor 3., 2017

Muafi. “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER),” *Yogyakarta : JSB Volume 3.*, No 8 (2003)

Pratikto Heri. ““Motivasi ,Spiritual Dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional Dan Perilaku Konsumsi Guru Ekonomi,”” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 1 (2012). h.125.

Rozzaid, Herlambang, ““Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’ Dalam Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia,”” Volume I., No. 2., (2015): h. 212.

Suseno, Miftahun Ni’mah. “Motivasi Spiritual Dan Komitmen Efektif Pada Karyawan,” *Psikologi, Uin Sunan Kalijogo Yogyakarta* Voume5., No.1., (2012), h.35.

Tovan and Mutmainah, ““Pengaruh Kecerdasan Spritual Dan Iklim Spritual Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kcp. Morowali,”” *Jurnal Sinar Management* Volume 8., No. 1., (2021).

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan PT. Palma Inti Lestari

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Uin Suska Riau, dengan identitas

Nama : Diah Ari Lestari
NIM : 11920521017
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jurusan : Ekonomi Syariah

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Inti Lestari Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”**, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Peneliti,

Diah Ari Lestari

11920521017

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.



IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda O (dilingkar) di kolom jawaban yang dipilih :

1. Nama :
2. Agama :
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Usia :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Status Kepegawaian : a. Karyawan Bulanan / b. Karyawan Harian
7. Masa Kerja : a. Kurang dari 1 Tahun
(Karyawan Bulanan) b. 1 Tahun – 2 Tahun
c. 2 Tahun – 3 Tahun
d. 3 Tahun – 4 Tahun
8. Masa Kerja : a. Kurang dari 6 Bulan
(Karyawan Harian) b. 6 Bulan – 8 Bulan
c. 8,1 Bulan – 12 Bulan
d. Lebih dari 1 tahun
9. Jabatan :
10. Penghasilan : a. Kurang dari Rp 1.600.000
b. Rp 1.600.000 – Rp 3.000.000
c. Rp 3.000.001 – Rp 6.000.000
d. lebih dari Rp 6.000.000

PETUNJUK PENGISIAN

Beri tanda Ceklis (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda !

- SS : Sangat Setuju (5)
 S : Setuju (4)
 N : Netral (3)
 TS : Tidak Setuju (2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (1)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menjiplak 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 ini milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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

A. Gaji (X1)						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	<u>Kelayakan</u> Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
2.	Gaji yang diberikan perusahaan telah layak sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah upah minimum					
3.	<u>Motivasi Kerja</u> Ketepatan dalam pemberian gaji meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja					
4.	<u>Kepuasan Kerja</u> Karyawan mendapatkan gaji secara adil					
5.	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sehingga merasa puas dalam bekerja					
6.	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan hingga merasakan kepuasan dalam bekerja					

B. Tunjangan (X2)						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	<u>Memotivasi Karyawan dalam bekerja</u> Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat dalam bekerja					
2.	Pemberian tunjangan membuat merasa nyaman dalam bekerja					
3.	<u>Menjamin asas keadilan</u> Tunjangan yang saya terima sesuai tanggung jawab yang saya emban					
4.	Karyawan mendapatkan tunjangan secara adil					
5.	Tunjangan yang diterima cukup dan sesuai harapan					



- 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.

Bentuk Tunjangan					
Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya secara tepat waktu					
Tunjangan yang diberikan seperti asuransi Kesehatan sudah melengkapi kebutuhan.					

U. Motivasi Spiritual (X3)						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Akidah					
1.	Saya selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja					
2.	Keimanan kepada Allah SWT dapat mempengaruhi perilaku saya dalam amar ma'ruf nahi munkar					
3.	Membaca kitab suci Al-Qur'an merupakan realisasi dari keimanan saya terhadap Al-Qur'an					
	Ibadah					
4.	Saya selalu berdo'a sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan					
5.	Saya terbiasa sholat tepat waktu untuk melatih kedisiplinan diri					
6.	Dalam bulan Ramadhan saya melaksanakan puasa					
	Muamalah					
7.	Dalam memenuhi kebutuhan primer dan sekunder saya selalu menggunakan akal agar sesuai dengan ajaran agama Islam					
8.	Dalam bekerja dan memproduksi saya berusaha meningkatkan pengetahuan agama maupun iptek sebagai wadah peningkatan kualitas ibadah					



B. Kinerja Karyawan (Y)					
Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<u>Kualitas Kerja</u>					
Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
Dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
<u>Kuantitas Kerja</u>					
Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					
<u>Ketepatan Waktu</u>					
Dapat menyelesaikan pekerjaan yang dengan tepat waktu					
Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih					
Selalu datang lebih awal dari jam kantor					
Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan					

- Hak cipta ini dilindungi Undang-Undang.
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, 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.



Tabulasi Data

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL X2
1	2	2	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	1	12
2	4	5	4	4	4	4	26	3	1	1	1	2	2	2	12
3	3	5	5	5	5	3	24	3	2	3	2	2	2	3	17
4	4	2	1	5	5	5	20	2	1	2	2	2	1	2	12
5	4	4	1	4	4	2	19	5	2	1	5	2	5	3	23
6	5	5	4	5	5	4	26	2	2	2	2	1	1	1	11
7	2	3	2	3	2	4	16	4	4	3	4	3	5	5	28
8	2	4	2	3	2	4	17	1	2	3	2	2	1	1	12
9	4	4	4	5	4	4	25	2	1	1	2	1	1	1	9
10	5	5	5	5	5	5	30	3	2	2	2	1	1	1	12
11	4	4	5	4	5	4	26	3	5	2	2	2	2	5	21
12	4	4	2	3	3	4	20	5	1	1	1	1	1	2	12
13	4	4	4	3	5	4	24	3	3	3	2	2	2	3	18
14	4	4	2	3	2	3	17	4	1	2	3	3	2	2	17
15	4	2	3	3	3	3	18	4	2	4	3	4	4	4	25
16	4	3	5	3	4	4	23	1	3	3	4	3	2	2	18
17	5	5	5	5	5	5	30	2	2	2	1	2	1	2	12
18	2	3	2	4	2	3	16	3	2	2	4	4	4	4	23
19	2	3	3	2	2	4	17	3	2	4	2	2	4	4	21
20	5	5	5	5	5	5	30	3	1	2	2	1	1	1	11
21	3	3	4	2	4	3	19	2	4	3	3	1	1	2	16
22	5	5	5	5	5	5	30	1	1	1	1	1	3	1	9
23	5	5	5	5	5	5	30	2	1	2	2	1	2	2	12
24	2	4	3	3	2	3	17	3	4	2	3	3	2	3	20
25	4	4	4	5	5	5	28	4	4	1	2	1	2	1	15
26	5	5	5	5	5	5	30	1	2	2	2	1	2	1	11
27	4	5	5	5	5	5	29	2	2	4	2	2	2	3	17
28	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	3	3	2	2	20
29	4	3	3	4	3	4	21	3	3	2	1	2	3	1	15
30	5	3	5	5	5	5	28	1	3	2	1	2	1	1	11
31	4	4	4	4	4	5	25	2	1	2	2	1	2	2	12
32	5	3	5	5	4	3	25	2	1	1	1	2	1	1	9
33	5	5	5	5	5	5	30	3	2	2	1	2	1	1	12
34	5	5	5	5	4	3	27	5	1	1	3	3	5	3	21
35	4	4	4	4	3	4	23	1	4	2	1	2	1	1	12
36	4	4	3	2	2	5	20	2	5	4	2	2	1	5	21
37	3	2	2	2	3	5	17	2	3	3	2	2	2	3	17
38	4	5	5	5	5	4	28	1	2	1	3	1	1	1	10
39	2	3	3	2	3	3	16	4	2	5	3	2	5	2	23
40	2	3	3	5	4	4	21	1	2	1	2	2	1	2	11
41	5	5	5	5	5	5	30	3	1	3	1	1	3	5	17
42	4	4	4	4	4	4	24	2	2	1	2	1	2	1	11
43	5	5	5	5	5	5	30	2	2	3	3	3	2	2	17
44	3	2	3	3	3	3	17	5	4	4	3	4	1	2	23
45	5	5	5	5	5	5	30	2	1	2	1	1	2	2	11
46	3	2	2	2	1	1	11	3	4	3	3	3	3	4	23
47	4	4	4	3	5	5	25	1	1	2	1	1	2	1	9
48	2	2	2	1	3	2	11	4	4	5	4	2	2	4	25
49	3	4	5	4	5	5	25	3	2	3	3	3	2	2	18
50	4	4	1	4	2	3	17	3	2	2	5	4	2	5	23
51	4	3	2	3	4	4	20	4	3	2	3	3	3	4	22
52	3	2	3	1	3	3	15	1	2	3	2	1	1	2	12
53	5	5	5	5	5	5	30	2	2	1	3	2	1	1	12
54	5	2	4	5	5	5	25	2	1	1	1	2	1	1	9
55	4	2	5	4	3	2	21	5	4	2	2	2	1	1	17
56	4	5	5	4	5	5	28	3	1	1	2	1	2	2	12
57	4	4	4	4	3	2	21	2	2	2	2	4	3	2	17
58	5	5	5	5	5	5	29	1	2	1	3	2	1	1	11
59	2	4	4	2	4	4	21	2	3	2	2	3	2	2	16
60	3	1	2	2	2	1	11	3	3	3	4	3	4	3	23



NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	3	3	4	3	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	3	4	37	3	4	4	4	4	3	4	4	30
3	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	5	5	3	5	5	5	5	3	35	3	3	4	4	3	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	4	5	3	5	5	5	35	5	4	3	5	5	4	3	5	34
7	5	5	4	4	4	4	3	4	34	4	5	5	4	5	4	5	5	37
8	5	4	4	5	5	4	5	5	36	5	5	5	4	3	3	3	4	32
9	5	5	5	5	5	4	4	5	39	4	3	4	4	4	4	4	4	31
10	5	5	4	4	4	4	4	5	36	4	4	4	3	4	4	4	5	32
11	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	4	5	5	5	5	4	36
12	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	4	4	4	4	4	3	4	32
13	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	5	5	5	4	4	4	4	35
14	5	4	4	4	5	5	3	3	32	5	4	3	3	4	4	5	5	33
15	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	4	4	4	5	4	4	4	34
16	5	5	5	5	5	4	4	3	36	5	3	5	5	5	4	5	4	36
17	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	5	4	5	5	4	3	4	34
18	4	5	4	5	5	5	5	5	36	5	4	4	3	3	4	3	5	31
19	5	5	5	5	4	4	4	4	36	3	4	4	5	5	4	3	5	33
20	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	5	4	5	4	4	5	35
21	5	5	5	5	4	4	3	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	5	5	4	4	4	3	5	34	5	4	5	5	5	5	5	5	39
23	5	5	5	3	3	5	3	4	33	5	3	4	4	4	5	5	5	35
24	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	4	4	5	5	4	5	34	4	5	5	5	4	4	4	3	34
26	3	4	4	4	4	3	4	3	29	5	6	4	4	4	3	4	4	34
27	3	4	4	4	3	3	3	3	26	5	4	4	5	4	3	3	3	31
28	4	4	4	3	3	4	4	3	28	5	5	5	4	4	4	4	4	35
29	4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	4	3	3	3	4	5	5	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	3	4	4	30
32	4	3	3	3	3	3	4	4	27	4	4	3	3	3	3	3	4	27
33	4	4	5	3	3	3	4	4	30	4	4	3	3	4	3	4	4	29
34	4	4	4	2	3	3	4	3	27	3	4	4	4	4	4	4	4	31
35	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	3	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	4	3	4	31
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	4	4	3	4	27
38	4	4	4	3	4	4	4	4	31	5	3	3	3	4	4	4	5	31
39	3	4	4	3	4	4	3	3	28	4	2	3	3	4	3	3	2	24
40	4	4	4	3	3	4	4	3	30	4	4	4	4	4	3	4	4	31
41	4	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	3	3	4	4	30
42	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	3	4	3	3	4	4	4	3	28	4	3	4	4	4	4	4	3	30
44	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	3	3	4	4	29
45	4	3	3	4	4	4	3	3	28	4	3	3	4	4	3	4	3	28
46	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	3	4	4	30
47	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	4	4	33
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	4	3	4	3	28
49	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3	4	4	4	4	4	3	4	30
50	3	4	4	3	4	3	3	4	27	3	4	4	4	3	3	3	3	27
51	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	3	4	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	4	4	33
53	3	3	3	3	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	3	3	4	4	3	4	3	28	4	4	3	4	3	4	3	3	28
55	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	3	4	3	3	4	3	3	27
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	5	4	4	34
57	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3	3	4	3	3	3	3	3	25
59	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	3	4	3	3	3	27
60	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3	4	4	3	4	4	4	4	30

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

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

OUTPUT SPSS UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	60	11	30	22.60	5.802
Tunjangan	60	9	28	16.93	5.259
Motivasi Spiritual	60	25	40	32.32	3.771
Kinerja Karyawan	60	24	39	31.35	2.939
Valid N (listwise)	60				

OUTPUT SPSS UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas Uji Validitas Gaji

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Gaji
X1.1	Pearson Correlation	1	.519**	.718**	.619**	.588**	.591**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.519**	1	.508**	.660**	.658**	.554**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.718**	.508**	1	.653**	.694**	.560**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.619**	.660**	.653**	1	.621**	.483**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.588**	.658**	.694**	.621**	1	.637**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.591**	.554**	.560**	.483**	.637**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Gaji	Pearson Correlation	.817**	.784**	.852**	.830**	.856**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

- 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.



Uji Validitas Tunjangan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Tunjangan
X2.1	Pearson Correlation	1	.173	.177	.353**	.337**	.456**	.378**	.633**
	Sig. (2-tailed)		.186	.176	.006	.009	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.173	1	.405**	.282*	.294*	.002	.346**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.186		.001	.029	.023	.988	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.177	.405**	1	.267*	.303*	.241	.472**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.176	.001		.040	.019	.063	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.353**	.282*	.267*	1	.543**	.444**	.446**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.006	.029	.040		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.337**	.294*	.303*	.543**	1	.375**	.438**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.009	.023	.019	.000		.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.456**	.002	.241	.444**	.375**	1	.518**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.988	.063	.000	.003		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.378**	.346**	.472**	.446**	.438**	.518**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Tunjangan	Pearson Correlation	.633**	.536**	.612**	.705**	.685**	.667**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

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

Uji Validitas Motivasi Spiritual

Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Motivasi Spiritual
X3.1	Pearson Correlation	1	.546**	.578**	.453**	.348**	.388**	.217	.381**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.007	.002	.096	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.546**	1	.703**	.500**	.236	.544**	.212	.408**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.069	.000	.105	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.578**	.703**	1	.467**	.273*	.433**	.212	.440**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.035	.001	.105	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.453**	.500**	.467**	1	.379**	.378**	.290*	.426**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.003	.025	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.348**	.236	.273*	.379**	1	.582**	.159	.300*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.007	.069	.035	.003		.000	.226	.020	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	.388**	.544**	.433**	.378**	.582**	1	.235	.471**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.003	.000		.070	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson Correlation	.217	.212	.212	.290*	.159	.235	1	.319*	.464**
	Sig. (2-tailed)	.096	.105	.105	.025	.226	.070		.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.8	Pearson Correlation	.381**	.408**	.440**	.426**	.300*	.471**	.319*	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.001	.020	.000	.013		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi Spiritual	Pearson Correlation	.728**	.770**	.764**	.716**	.586**	.729**	.464**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Karyawan	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Pearson Correlation	1	.203	.087	.165	.090	.246	.263*	.355**	.525**
	Sig. (2-tailed)		.121	.508	.208	.493	.058	.042	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Pearson Correlation	.203	1	.386**	.300*	.161	.023	.042	.274*	.519**
	Sig. (2-tailed)	.121		.002	.020	.220	.864	.750	.034	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	Pearson Correlation	.087	.386**	1	.481**	.237	.286*	.223	.087	.584**
	Sig. (2-tailed)	.508	.002		.000	.069	.027	.086	.510	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Pearson Correlation	.165	.300*	.481**	1	.519**	.310*	.135	.037	.623**
	Sig. (2-tailed)	.208	.020	.000		.000	.016	.303	.779	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Pearson Correlation	.090	.161	.237	.519**	1	.412**	.301*	.305*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.493	.220	.069	.000		.001	.019	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.246	.023	.286*	.310*	.412**	1	.362**	.445**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.058	.864	.027	.016	.001		.005	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.263*	.042	.223	.135	.301*	.362**	1	.416**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.042	.750	.086	.303	.019	.005		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.355**	.274*	.087	.037	.305*	.445**	.416**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.005	.034	.510	.779	.018	.000	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.525**	.519**	.584**	.623**	.631**	.639**	.576**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

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

Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas Variabel Gaji

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.02	24.322	.740	.882
X1.2	19.07	24.843	.697	.888
X1.3	19.20	21.925	.765	.878
X1.4	19.03	22.473	.735	.882
X1.5	19.03	22.779	.782	.874
X1.6	18.90	24.668	.672	.891

- 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.

Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.18	19.881	.461	.767
X2.2	13.52	21.237	.352	.787
X2.3	13.55	20.726	.459	.766
X2.4	13.50	19.847	.582	.744
X2.5	13.73	20.538	.571	.749
X2.6	13.75	19.513	.507	.757
X2.7	13.57	17.470	.666	.722

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.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Spiritual

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	28.23	10.690	.613	.814
X3.2	28.15	10.570	.673	.805
X3.3	28.15	10.604	.664	.807
X3.4	28.30	10.925	.605	.815
X3.5	28.25	11.818	.459	.833
X3.6	28.28	11.122	.634	.812
X3.7	28.45	12.489	.327	.846
X3.8	28.40	10.888	.567	.820

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.730	8	

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.32	7.034	.331	.721
Y2	27.45	7.065	.328	.722
Y3	27.37	6.948	.424	.702
Y4	27.43	6.690	.459	.695
Y5	27.40	6.786	.484	.690
Y6	27.60	6.820	.500	.688
Y7	27.52	6.932	.410	.705
Y8	27.37	6.677	.457	.695

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

OUTPUT SPSS Uji ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

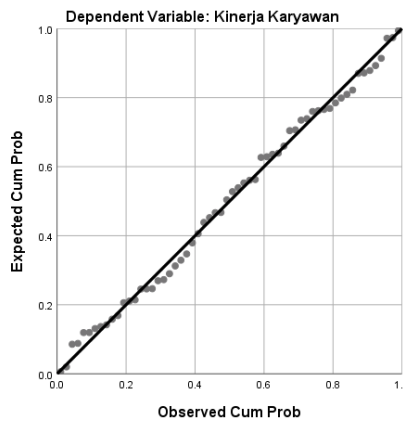
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

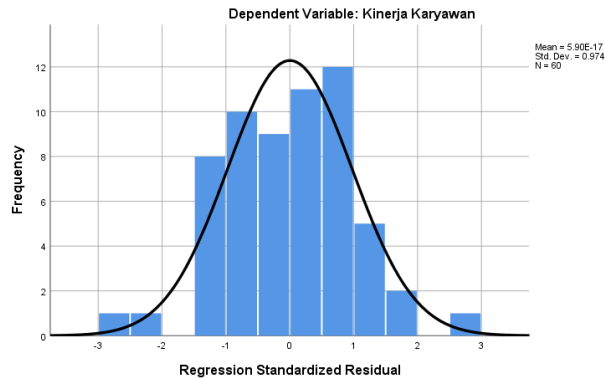
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41693414
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.047
Test Statistic	.049	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji	.636	1.573
	Tunjangan	.651	1.536
	Motivasi Spiritual	.942	1.061

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations ^a					
Model			Motivasi		
			Spiritual	Tunjangan	Gaji
1	Correlations	Motivasi Spiritual	1.000	.179	.235
		Tunjangan	.179	1.000	.589
		Gaji	.235	.589	1.000
1	Covariances	Motivasi Spiritual	.008	.001	.001
		Tunjangan	.001	.006	.003
		Gaji	.001	.003	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Variance Proportions		
					Gaji	Tunjangan	Motivasi Spiritual
1	1	3.851	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.120	5.666	.00	.13	.30	.00
	3	.025	12.406	.01	.45	.38	.25
	4	.004	31.117	.99	.42	.32	.75

a. Dependent Variable: Kinerja 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

Uji Heteroskedastisitas

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Spiritual, Tunjangan, Gaji ^b		Enter

a. Dependent Variable: ABRESID
b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 ^a	.060	.010	1.41318

a. Predictors: (Constant), Motivasi Spiritual, Tunjangan, Gaji
b. Dependent Variable: ABRESID

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.387	2.424		2.636	.011
	Gaji	-.042	.040	-.169	-1.042	.302
	Tunjangan	-.056	.045	-.201	-1.249	.217
	Motivasi Spiritual	-.081	.050	-.215	-1.609	.113

a. Dependent Variable: ABRESID

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



Uji Hipotesis

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.

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Spiritual, Tunjangan, Gaji ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.288	2.481

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Spiritual, Tunjangan, Gaji
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.997	3	54.999	8.936	.000 ^b
	Residual	344.653	56	6.155		
	Total	509.650	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Spiritual, Tunjangan, Gaji

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.278	4.255		2.416	.019
	Gaji	.257	.070	.504	3.657	.001
	Tunjangan	.165	.078	.288	2.111	.039
	Motivasi Spiritual	.389	.088	.500	4.413	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Hak Cipta |
 1. Dilarang
 a. Peng
 b. Peng
 2. Dilarang

© Hak

FOTO KEGIATAN

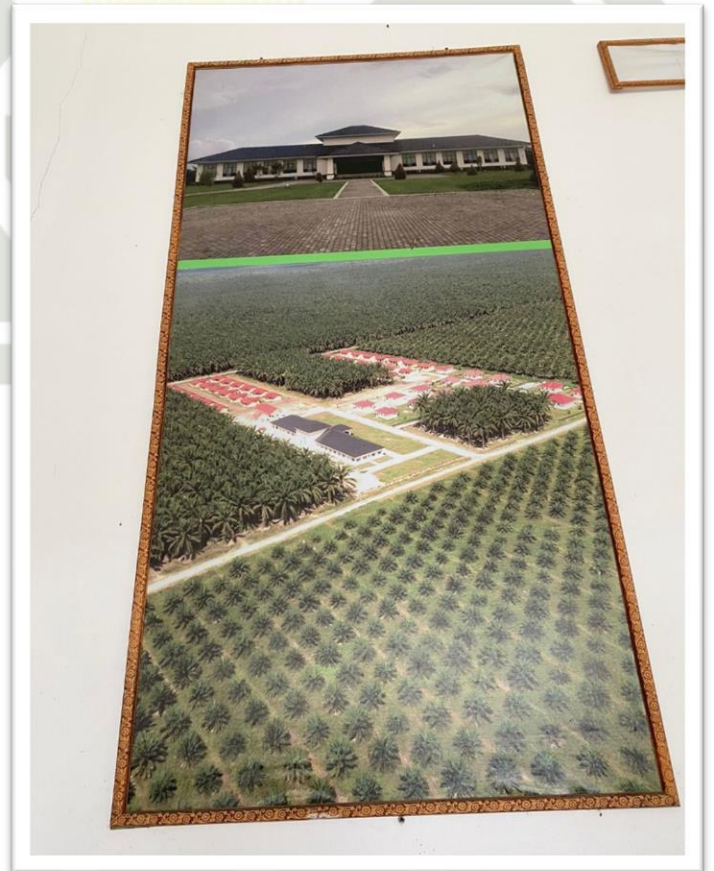


me
 an, p
 Susl
 i selu



uan suatu masalah.

arif Kasim Riau



- Hak
1. D
a.
b.
2. D

© F



n dan menyebutkan sumber:
nya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
jilis 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 PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul **“Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Ekonom Syariah”**, yang ditulis oleh:

Nama : Diah Ari Lestari
 NIM : 11920521017
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Rabu/ 01 November 2023
 Waktu : 13.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 15 November 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
Ahmad Hamdalah, M.E.Sy

Penguji I
D. Amrul Muzan, M.Ag

Penguji II
Bambang Hermanto, M.Ag

Mengetahui:
 Kabag T.U
 Fakultas Syariah dan Hukum

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



Journal of Sharia and Law

JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Pekanbaru-Riau
 Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052
<https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnalfsh>
 CP: 081268093970, 081371771449, 085225840274

SURAT KETERANGAN

Pengelola *Journal of Sharia and Law*, dengan ini menerangkan bahwa;

Nama Author : Diah Ari Lestari
 Email : diaharilestari11@gmail.com
 Judul Artikel : Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Inti Lestari Perspektif Ekonomi Syariah
 Pembimbing I : Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec
 Pembimbing II : Hairul Amri, MA

Telah submit Artikel ilmiah dan telah diterima (*accepted*) oleh pihak jurnal untuk diterbitkan pada *Journal of Sharia and Law* Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 19 Oktober 2023
 An. Pimpinan Redaksi

Haniah Lubis, ME.Sy
 NIP. 198311072019032004

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH 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

Pekanbaru, 19 September 2023

Undangan: 04/F.I/PP.00.9/8606/2023

Biasa
1 (Satu) Proposal
Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : DIAH ARI LESTARI
NIM : 11920521017
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : PT. Palma Inti Lestari Sei Jernih Bangkinang Kab. Kampar

bernaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Bangkinang Kab. Kampar Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

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

Demikian disampaikan, terima kasih.



Dr. Zulkifli M. Agil
NIP.197410062005011005

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dalam 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.

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



PT. PALMA INTI LESTARI

Oil Palm Seed Producer
 SK: 101/Kpts/KB.020/12/2016
 IUP: 503/bp2/IZIN-KBN/05

Bangkinang, 25 September 2023

: -
 : 1 (satu) Rangkap
 : Surat Balasan (Izin Penelitian)

Yth
 Kepala Fakultas Syariah dan Hukum
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Dengan Hormat,
 Menindaklanjuti surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Pemerintah Provinsi Riau dan Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang dengan nomor surat 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/59727 tentang pelaksanaan kegiatan riset dan pengumpulan data untuk bahan skripsi yang telah dimulai 19 September 2023 dan 9 Februari 2023 (Selama 6 bulan) dengan data mahasiswa/i sebagai berikut :

Nama : Diah Ari Lestari
 NIM : 11920521017
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Maka dengan ini saya selaku pimpinan PT. Palma Inti Lestari mengizinkan kepada mahasiswa/i yang bersangkutan untuk dapat melaksanakan Penelitian tersebut dengan mengikuti dan mematuhi Peraturan Perusahaan yang berlaku. Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami,



(Sunardi)
 Est. Manager PT. PIL

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I 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/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/59727
 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 : Un-0417/IRP.00.9/8606/2023 Tanggal 19 September 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : DIAH ARI LESTARI |
| 2. NIM / ATP | : 11920521017 |
| 3. Program Studi | : EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PALMA INTI LESTARI DI SEI JERNIH BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH. |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. PALMA INTI LESTARI |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 12 Oktober 2023



UIN SUSKA RIAU

Tembusan :

- Ditampilkan Kepada Yth :
1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
 2. Bupati Kampar
 3. Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
 4. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
 4. Yang Bersangkutan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Prof. Dr. H. Sanjaya Kasim Riau

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

Diindungi Undang-Undang

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar 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.



BIOGRAFI PENULIS

Diah Ari Lestari lahir di Bangkinang pada tanggal 11 Februari 2001, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Heru Purnomo dan Ibu Poni. Penulis bertempat tinggal di Bangkinang. Adapun jenjang Pendidikan yang selama ini penulis tempuh yakni Sekolah Dasar di SDN 003 Bangkinang Kota, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Bangkinang Kota, lalu melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Bangkinang Kota. Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum.

Pada bulan Juli-Agustus 2021 penulis mengikuti program Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kampar. Selain itu pada bulan Juli-Agustus 2022 penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sotol, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan. Penulis mendapatkan banyak pengetahuan dan ilmu melalui pembelajaran selama masa kuliah. Alhamdulillah, dengan limpahan Rahmat dari Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Inti Lestari di Sei Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Ekonom Syariah” dan pada tanggal 01 November 2023 penulis dinyatakan “LULUS” dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E) melalui siding Munaqasyah di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.