

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SINARMAS GROUP DIVISI 2 BPME
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

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



Oleh:

DINA OCTAVIANI

NIM: 12020524445

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1445 H/ 2024 M

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME dalam Perspektif Ekonomi Syariah, yang ditulis oleh :

Nama : Dina Octaviani

NIM : 12020524445

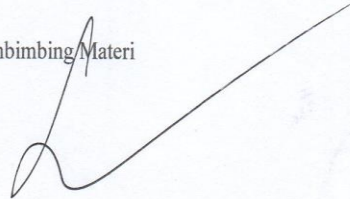
Jurusan : Ekonomi Syariah

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

Pekanbaru, 15 - Mei - 2024

Pembimbing Skripsi

Pembimbing Materi



Syamsurizal, S.E., M. Sc. Ak. CA
NIP. 19801216 200912 1002

Pembimbing Metodologi



Hanih Lubis, S.E., M.E. Sy
NIP. 19831107 201903 2 004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH GAJI DAN KEPUSAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS GROUP DIVISI 2 BPME DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

Nama : Dina Octaviani

NIM : 12020524445

Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 22 Mei 2024

Waktu : 13.00 WIB

Tempat : Ruang Munaqasyah Lt. 2 Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 11 Juni 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Nurnasrina, M.Si

Sekretaris
Haniah Lubis, S.E., ME. Sy

Penguji I
Devi Megawati, SE.I., ME.Sy., Ph. D

Penguji II
Afdhol Rinaldi, SE., M.Ec

Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan hukum



Dr. H. Zulkifli, M.Ag
NIP. 19741006 200501 1005



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dina Octaviani
 NIM : 12020524445
 Tempat/ Tgl. Lahir : Bumi Palma, 25 oktober 2002
 Fakultas : Syariah dan Hukum
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi :

PENGARUH GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS GROUP DIVISI 2 BPME DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
 _____ ng membuat pernyataan



Dina Octaviani
 Nim: 12020524445

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Alhamdulillahrabbi'lamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. Rasa syukur kepada-Nya atas karunia yang telah memberikan penulis Kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya kecil (skripsi) yang berjudul: “Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME dalam Perspektif Ekonomi Syariah”. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, suri tauladan bagi seluruh umat manusia sepanjang zaman.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada orang-orang yang telah banyak membantu penulis sehingga penulis bisa sampai pada titik ini, diantaranya:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Arbain dan Ibunda Kartini tercinta. Terima kasih yang tak terhingga atas semua pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis dari kecil hingga sekarang, dan terima kasih kepada keluarga besar penulis tante, bibi, paman, nenek dan adik-adik sepupu yang senantiasa memberikan dukungan, semangat serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bapak Prof. Dr. H. Hairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Zulkifli, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. H Akmal Abdul Munir, Lc., MA selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mawardi S. Ag., M. Si selaku wakil Dekan II serta Pembimbing Akademik penulis yang telah banyak membantu dan membimbing penulis, dan Ibu Dr. Hj. Sofia Hardani, M. Ag selaku wakil Dekan III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.
5. Bapak Muhammad Nurwahid, M. Ag selaku ketua Program Stdi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau.
6. Bapak Syamsurizal, SE,. M.Sc., Ak. CA selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah serta Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, meluangkan waktu nya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Haniah Lubis, SE., ME.Sy Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan, serta seluruh jajaran staff Program studi Ekonomi Syariah atas bantuan besar dalam penyelesaian skripsi ini.

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.

9. Bapak Ferhan selaku Manajer Estate PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME dan seluruh karyawan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Dr. H, Muhammad Tawwaf, S.IP., M.Si Selaku Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf yang telah memberikan fasilitas kepada penulis sebagai referensi.
11. Dini Putri Azhari, S.Ag. selaku bestie seperjuangan dari SMK hingga duduk dibangku perkuliahan. Terima kasih banyak telah menemani penulis disaat sedang merasa tidak baik-baik saja, terima kasih telah memberikan semangat, dukungan, saran, masukan, dan doa kepada penulis.
12. Si cantik pemilik NIM 12020524449 Safitri Yanti selaku bestie yang sudah penulis anggap seperti kakak sendiri, yang telah kebersamai penulis mulai dari awal perkuliahan hingga sekarang sampai penulisan tugas akhir. Terima kasih sudah selalu ada dalam kondisi apapun dan memberikan dukungan serta semangat saat penulis hampir merasa putus asa.
13. Salsabila Akriza Ratmi selaku teman kost dan teman seperjuangan bimbingan yang senantiasa kebersamai penulis. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
14. Seluruh teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah khususnya kelas I, teman-teman magang BPJS Ketenagakerjaan Kcp. Panam dan teman-teman KKN Desa Sungai Gantang 2023, yang tidak bisa disebutkan satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

persatu yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Akhir kata Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membutuhkan. Semoga dari semua bantuan dan dukungan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT.

Pekanbaru, 12 Mei 2024

Penulis

Dina Octaviani

NIM: 12020524445

UIN SUSKA RIAU



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

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
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.....	11
A. Kerangka Teoritis.....	11
B. Pengaruh Antar Variabel.....	46
C. Penelitian Terdahulu	48
D. Kerangka Pemikiran.....	58
E. Hipotesis.....	59
F. Konsep Operasional Variabel Penelitian	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	62
A. Metodologi Penelitian	62
B. Jenis dan Lokasi Penelitian	62
C. Populasi dan Sampel	64
D. Jenis dan Sumber Data	66
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Teknik Analisis Data.....	69
G. Gambaran Umum Perusahaan.....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	80
A. Hasil Penelitian	80
B. Uji Instrumen Penelitian.....	90

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

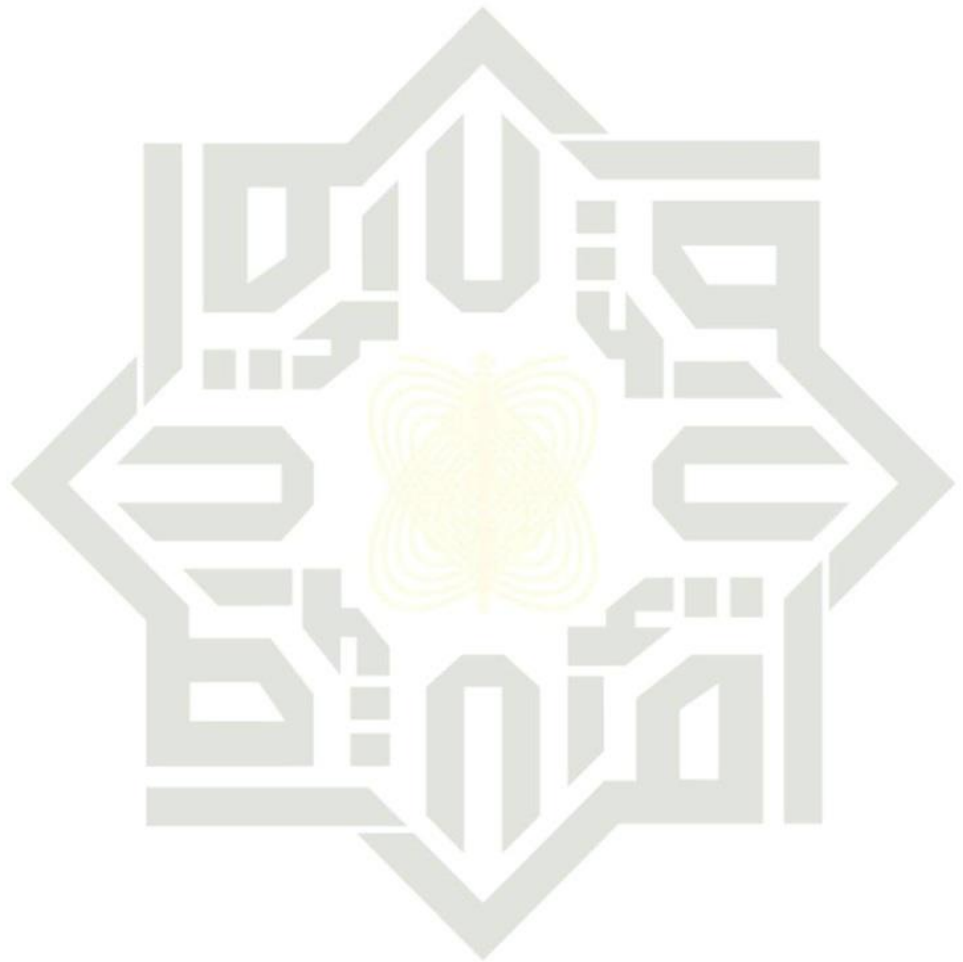
C. Pembahasan Dari Penelitian..... 103

BAB V PENUTUP..... 109

A. Kesimpulan..... 109

B. Saran..... 110

DAFTAR PUSTAKA



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
 Staf Iainc Iniversity of Sultan Yarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Gaji Karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	48
Tabel 2.2	Konsep operasional variabel penelitian.....	60
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan usia	82
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	84
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	85
Tabel 4.5	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	86
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Terhadap Gaji	87
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Terhadap Kepuasan Kerja	88
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Terhadap Kinerja Karyawan	89
Tabel 4.9	Hasil Uji Analisis Deskriptif Statistik.....	90
Tabel 4.10	Uji Validitas Gaji	92
Tabel 4.11	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	92
Tabel 4.12	Uji Validitas Kinerja Karyawan	93
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Gaji.....	94
Tabel 4.14	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	95
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	95
Tabel 4.16	Uji Kolmogorov Smirnov.....	97
Tabel 4.17	Uji Multikolinierits.....	98
Tabel 4.18	Regresi Linear Berganda	100
Tabel 4.19	Uji Parsial (Uji t)	102
Tabel 4.20	Uji Simultan (Uji f)	103
Tabel 4.21	Uji Koefisien Determinasi.....	104

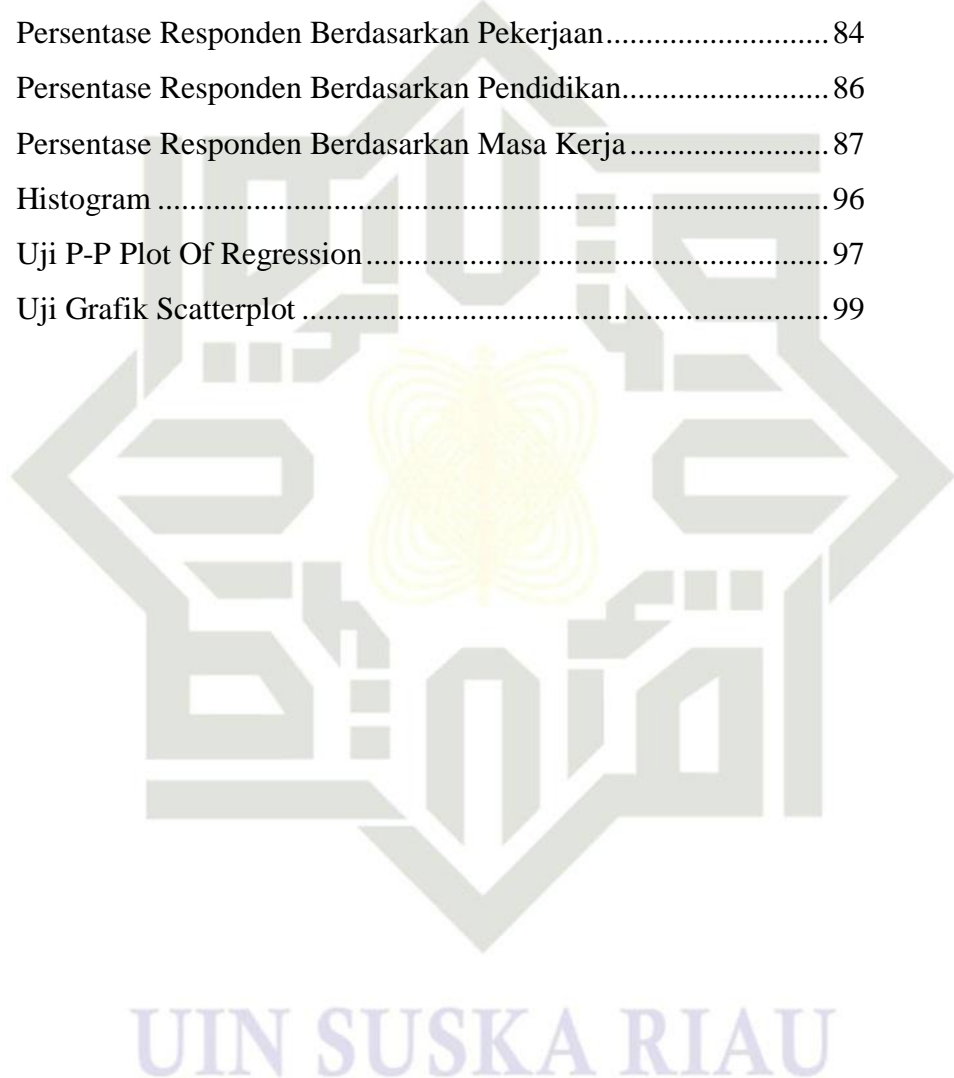


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	59
Gambar 4.1	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Gambar 4.2	Persentase Responden Berdasarkan Usia	83
Gambar 4.3	Persentase Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	84
Gambar 4.4	Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	86
Gambar 4.5	Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
Gambar 4.6	Histogram	96
Gambar 4.7	Uji P-P Plot Of Regression.....	97
Gambar 4.8	Uji Grafik Scatterplot	99



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat fundamental atau pokok dalam sebuah organisasi atau perusahaan apapun bentuk dan tujuannya. Sumber daya manusia memiliki arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Menurut Hasibuan manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan.¹

Selanjutnya menurut Utami tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.² Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi atau lembaga yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu, itulah sebabnya karyawan disebut sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja

¹ E-journal *sumber Daya Manusia*, Volume 4 nomor 3, h. 21

² Manduh Hanafi, *Jurnal Manajemen* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan produktivitas kerja yang tinggi.³ Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan.

Karyawan sebagai manusia pekerja memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan, di mana kebutuhan-kebutuhan itulah yang menjadi sumber motivasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Karena, perusahaan kerap kali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya salah satu faktornya karena karyawan merasa kebutuhannya tidak terpenuhi. Setiap pimpinan dalam perusahaan harus selalu berupaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka perlu adanya motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Salah satu motivasi yang dapat memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain, gaji atau upah yang sepadan dengan kinerja yang mereka lakukan, atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Kepuasan kerja juga sangat diperlukan untuk memicu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat maksimal dalam melakukan tugasnya.⁴

³ Istijianto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2010), h. 38

⁴ E-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol, 9, No.

Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah gaji dan kepuasan kerja, gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Gaji ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan. Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.⁵

Menurut Mathis & Jackson gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan karyawan.⁶ Gaji pokok adalah kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah. Sedangkan gaji variabel adalah jenis lain dari kompensasi yang bersifat langsung di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari

⁵ E-Jurnal Hadi Purwono, *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai* (2009), h. 2

⁶ Lulu Irfaniya, *Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. X*, (Skripsi: Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta, 2018), 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.

Gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif selain gaji pokok yang diterimanya.⁷

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.⁸

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja menjadi salah satu yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan dan tingkah laku karyawan.⁹

Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja atau proses

⁷ *Ibid*, h. 22

⁸ E-Jurnal, Yuli Wulandari *Kepuasan Kerja karyawan* (2015), h. 18

⁹ *Ibid*, h. 19



kerja bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan di mana karyawan tersebut ditugaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Implikasi kepuasan kerja terhadap kesehatan mental dan penyesuaian psikologis telah banyak diteliti oleh para pakar, di samping itu kepuasan kerja secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi efektivitas suatu organisasi.¹⁰

Penelitian akan dilakukan disalah satu Perusahaan kelapa sawit di Indragiri Hilir, yaitu PT. Sinarmas Group Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME). Setelah peneliti melakukan pra-survey terdapat fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Sinarmas Group Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) salah satunya adalah gaji karyawan yang tidak mengalami kenaikan seperti tahun-tahun sebelumnya yang selalu naik pada awal tahun tepatnya pada bulan januari. Gaji karyawan tidak mengalami kenaikan dimulai dari tahun 2020 sampai awal 2024 ini yang disebabkan oleh Covid-19 dan kepuasan kerja yang belum sepenuhnya mereka dapatkan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, yang juga muncul akibat keluar masuknya karyawan yang frekuensinya begitu tinggi.

¹⁰ Jurnal Ekonomi dan Manajemen, *faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaan kinerja karyawan*, (2016), h. 59-60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.1

Daftar Gaji Karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME

No	Tahun	Besaran Gaji Karyawan	Kenaikan Gaji
1	2015	Rp. 3.498.042	Rp. 68.328
2	2016	Rp. 3.566.370	Rp. 97.400
3	2017	Rp. 3.663.770	Rp. 89.965
4	2018	Rp. 3.752.850	Rp. 93.965
5	2019	Rp. 3.846.050	Rp. 130.400
6	2020	Rp. 3.976.450	-
7	2021	Rp. 3.976.450	-
8	2022	Rp. 3.976.450	-
9	2023	Rp. 3.976.450	-
10	2024	Rp. 3.976.450	-

Sumber: Data Primer, 2024

Dapat dilihat dari tabel di atas tampak gaji pada tahun 2020-2024 tidak mengalami kenaikan seperti pada tahun-tahun sebelumnya

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME dalam Perspektif Ekonomi Syariah**”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta untuk menghindari adanya kesalahpahaman dan penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah terhadap ruang lingkup penelitian serta agar penelitian tersebut lebih terarah 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.

memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada penelitian ini hanya fokus membahas 2 (Dua) faktor saja yaitu Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Group Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) di Kempas Indragiri Hilir.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME?
3. Apakah gaji dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME?
4. Bagaimana Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Divisi 2 BPME dalam perspektif ekonomi syariah?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian
1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME dalam perspektif ekonomi syariah.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan mengenal pengaruh gaji dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja Karyawan, serta membandingkan antara teori yang didapat dengan praktik yang dijalankan perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh gaji dan kepuasan terhadap kinerja karyawan, serta diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Sinarmas Group Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) dalam rangka menerapkan dan melaksanakan program Gaji dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi yang berguna bagi peneliti lainnya yang mengambil masalah yang sama.

Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi tentang deskripsi daftar isi karya tulis bab per bab. Uraian dibuat dalam bentuk esai yang menggambarkan alur logis dan struktur dari bahasan skripsi. Bab-bab uraian skripsi merupakan bab-bab yang menggambarkan isi skripsi secara utuh dan ditulis secara tuntas. Sistematika penulisan sebagai gambaran umum tentang struktur penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya terdiri dari 5 bab dengan masing-masing bab berisi beberapa sub-bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I ini berisikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori yang terkait dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan konsep operasional variabel penelitian. Dalam bab ini juga memuat tentang pandangan islam mengenai judul tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi, sampel, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti mencoba menganalisis dan mengevaluasi permasalahan yang ditemukan serta akan menyajikan data hasil penelitian, berupa deskripsi data yang berkenaan dengan variabel yang diteliti secara objektif dalam arti tidak dicampur dengan opini peneliti. Deskripsi data penelitian disajikan menggunakan uji statistik harus ditampilkan secara jelas dan lengkap.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan saran yang disampaikan kepada pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A Kerangka Teoritis

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut Rivai dalam buku kadarisman gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹¹ Atau dapat juga dikatakan gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, karena kedudukannya dalam perusahaan organisasi, dalam hal ini sebulan sekali.¹² Menurut hariandji dan kadarisman, gaji adalah jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam kedudukan disebuah organisasi.¹³

Menurut Tulus, Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan.¹⁴ Menurut panggabean didefinisikan gaji adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, dan upah adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang dan pelayanan yang dihasilkan.¹⁵

¹¹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) h. 35

¹² *Ibid*

¹³ *Ibid*, h. 37

¹⁴ Skripsi Rusdiana Putri, *Analisis Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (2022), h. 15

¹⁵ *Ibid*, h. 18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selanjutnya, menurut Mulyadi dalam buku Siti Mujamah mengatakan bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, dan dibayarkan secara tetap setiap bulan.¹⁶

Menurut As'ad mendefinisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tata usaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.¹⁷ Selanjutnya pengertian gaji dan upah menurut Hadi Purwono gaji biasanya dikatakan upah, yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya.¹⁸

Selanjutnya gaji menurut Hadi purwono adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan tetap secara periodik (tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan) dengan jaminan yang pasti. Dengan demikian gaji disini merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan atau posisi kerja mereka.¹⁹

Dari beberapa pengertian gaji di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan atas jasa yang diberikan terhadap pegawai atau karyawan tetap

¹⁶ Siti Mujamah, "Manajemen Kompensasi" Cv. Putra Media Nusantara, Surabaya, 2019, h. 57

¹⁷ Wiwid Wullandari, *Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung*, (Skripsi: UIN Raden Intan Lampung, 2022), h. 19

¹⁸ *Ibid*, h. 20

¹⁹ *Ibid*



yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja dan biasanya diberikan setiap akhir bulan.²⁰

b. Tujuan dan Manfaat Gaji

Menurut Moekijat peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak yaitu:²¹

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah maka akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam bekerja, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawannya.

Sedangkan pendapat lain Menurut Hasibuan mengatakan tujuan penggajian antara lain:²²

a. Ikatan kerja sama

²⁰ *Ibid*, h 37

²¹ Skripsi Kurniati, *pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kinerja karyawan*, (Medan:2019), h. 15-16

²² Hasibuan, *Tujuan Gaji*, 2002 h. 18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

c. Indikator-indikator Gaji

Menurut Siagian penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

persyaratan yang terlebih dahulu ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:²³

1. Keadilan internal, pada pegawai yang melaksanakan tugas-tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
2. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lainnya dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah yang sama.
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat kerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.

Besar kecilnya gaji yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

Sedangkan menurut Heneman dan Schwab indikator gaji terdiri dari beberapa subdimensi, yaitu:²⁴

²³ Mas'ud, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada, 2013), 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Tingkat Gaji, yaitu seberapa keuntungan besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan.
2. Kompensasi, yaitu seberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.
3. Kenaikan Gaji, yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.
4. Struktur dan Administrasi penggajian, yaitu bagaimana memberikan nilai besar kecilnya gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Gaji

Gaji dengan kata lain sebenarnya juga merupakan upah, tetapi gaji sudah pasti banyaknya berapa dan waktunya kapan. Artinya banyak nya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang ditetapkan. Dalam hal ini waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Menurut Hariandja ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut:²⁵

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memproduksi lebih

²⁴ Nurhayana, Jurnal Aplikasi Manajemen Ekonomi dan Bisnis, *Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan Ocb pada hotel grand Clarion di Makassar*, vol. 2, No. 1, h. 13

²⁵ Haerudin (2017) *Jurnal aplikasi Manajemen*, Ekonomi dan Bisnis Vol 2 (1), h. 11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya.

2. Sistem upah menurut lamanya dinas.

Sistem upah ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan.

3. Sistem upah menurut lamanya bekerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk jangka waktu kerja yang sama.

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Menurut Hariadja, beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu:²⁶

1. penawaran dan permintaan karyawan
2. Organisasi buruh.
3. Kemampuan untuk membayar
4. Produktivitas

²⁶ Skripsi Nurhidayah, *Pengaruh gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*, (2018),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Biaya hidup
6. Peraturan pemerintah

Di dalam memberikan gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli pada paragraf sebelumnya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaji adalah:²⁷

1. suplai dari pemerintah tenaga kerja
2. serikat Karyawan
3. Produktivitas
4. Kesiediaan untuk membayar
5. Biaya Hidup
6. Pemerintah

Keadaan negara atau pemerintahan dapat mempengaruhi gaji melalui beberapa faktor berikut ini:

²⁷ *Ibid*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Tingkat Pembangunan Ekonomi. Negara-negara dengan ekonomi yang berkembang cenderung memiliki gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara lain.
- Tingkat Inflasi. Tingkat inflasi yang tinggi dapat mengurangi daya beli gaji, sehingga mengurangi nilai relatif dari gaji tersebut.
- Kondisi atau keadaan. Suatu kondisi atau keadaan yang dapat menyebabkan naik turunnya gaji.

e. Gaji Dalam Pespektif Ekonomi Syariah

Menurut definisi dalam Islam, upah atau gaji yang dibayar oleh pihak perusahaan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawannya dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya serta tidak membebaninya. Islam bukan hanya sekedar agama, namun juga merupakan jalan hidup. Seorang muslim yang taat pada agamanya, sudah seharusnya ia lebih berkomitmen dalam pekerjaannya. Perusahaan harus menentukan paket kompensasi bagi karyawan atau pegawai sedemikian rupa sehingga memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan dasar mereka dan dengan standar hidup yang sebanding dengan majikan.²⁸

Dalam prinsip Islam, telah diberlakukan bahwa dalam kontrak kerja, poin kompensasi atau pembayaran gaji harus disebutkan dan tertulis dalam kontrak kerja, pembayaran harus didefinisikan terlebih dahulu oleh majikan untuk menghindari kebingungan dan argumen antara kedua belah pihak. Ini akan membuat konsentrasi dan memastikan bahwa pekerjaan karyawan sesuai dengan

²⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perjanjian.²⁹ Selain itu pemberian gaji secara adil juga ditekankan dalam ekonomi Syariah dan telah menjadi kewajiban bagi seorang atasan kepada karyawan nya. Tujuan keadilan dapat didefinisikan sebagai perilaku untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya. Prinsip-prinsip ekonomi harus berlaku untuk dan melayani semua orang. Keadilan harus diterapkan agar semua orang merasa nyaman dan setara dengan yang lain.³⁰

Dalam pemahaman gaji dicantumkan dalam makna yang tersirat, seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah At-taubah ayat 105, berikut ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*³¹

Dalam sebuah hadist juga disebutkan:

“Dari Abdullah bin Umar ra bahwasanya Rasulullah SAW, bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikanlah upah kepada seorang pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah, shahih)

²⁹ Ibid, h. 57

³⁰ S. Purnamasari dkk, *Ekonomi Syariah* (Sumbar: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), h. 17

³¹ Q.s At-Taubah (9): 105



Dari hadist di atas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika kita bekerja demi karena Allah semata dengan beragam amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Ganjaran yang dimaksud di sini adalah gaji dan juga remunerasi (unjangan kinerja).

2. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kepuasan adalah perasaan senang, gembira dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya.³² Sementara, kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi kepuasan itu bersifat individual.

Kepuasan kerja (*job stasfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan.³³ Sedangkan pendapat lain menurut Wilson Bangun menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat

³² KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). *Kamus Versi online/daring (Dalam Jaringan)*, diakses, pada 23 Mei 2024. <https://kbbi.web.id/puas>

³³ E-Journal Alhamdi, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convontion Hotel*. (2018) Vol 3, Nomor 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.³⁴

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa yang diterimanya dirasa adil dan layak. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.³⁵

Menurut Jex dan Britt kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa.³⁶ Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu yang apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan pegawai secara individu berbeda-beda. Perbedaan disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku maupun motivasi untuk bekerja.³⁷

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmoni antara perusahaan

³⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 327

³⁵ Said Al-Fayeth Husni, *Skripsi Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Grindo Pekanbaru*, (2020), h. 10-12

³⁶ Novi Ayu Lestari, *skripsi Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram*, (2022), h. 16

³⁷ *Ibid*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan pegawai. Seseorang mau bekerja bukan hanya mendapatkan upah, akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya ketika dia menemukan titik temu antara apa yang diharapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.³⁸

b. Teori Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendekatan atas kebutuhannya dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku secara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian kepada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat kerja seseorang.

Hal ini memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Baik material maupun non material yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila material dan non material yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja orang akan meningkat.³⁹

Seorang individu akan merasa puas atau tidak merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.⁴⁰ Teori di atas mendasari tentang pencapaian kepuasan kerja karyawan melakukan suatu pekerjaan di dalam ruang

³⁸ Said Al-Fayeth Husni, *Op.Cit.*, h. 14

³⁹ Said Al-Fayeth Husni, *Op. Cit.*, h. 23

⁴⁰ Skripsi Dodi Effendi, *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru*, (2021), h. 22



kerjanya. Semakin tinggi tingkat dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula orang tersebut merasakan kepuasan kerja atas pekerjaannya yang dicapainya.

Beberapa teori disajikan untuk menjelaskan mengapa orang menyenangi pekerjaannya, walaupun antara satu teori dengan teori yang lain saling menunjukkan prinsip yang berbeda. Pada umumnya ada 3 (tiga) teori yang dibicarakan. Berikut yang sering dibahas dan digunakan, yaitu:⁴¹

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discreapancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang, sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih menjadi lebih puas lagi.

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori keadilan menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

3. Teori Dua Faktor (*two factor theory*)

Prinsip teori dua faktor ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori dua faktor, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang pertama ketidakpuasan dan yang lain dinamakan kepuasan.

⁴¹ Reza Eka Nugraha, *Skripsi Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Data On Corporation*, (2015), h. 23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari beberapa aspek berikut

ini.⁴²

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan kerja karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

4. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.

⁴² Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Bandung (2016), h. 292

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yg lain serta suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

6. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di organisasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan dapat dirasakan oleh karyawan apabila karyawan tersebut merasakan bahwa kebutuhan dan keinginan tercapai, apabila hal itu sudah terpenuhi maka akan lebih mudah bagi organisasi untuk memotivasi para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:⁴³

1. kesempatan untuk maju
2. Kemauan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. pengawasan
6. Kondisi Kerja

⁴³ Edy Sutrisno, *manajemen Sumber daya manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 77



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Fasilitas

e. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur.⁴⁴ Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.⁴⁵ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Dalam surah Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “ Dan ingatlah ketika Tuhanmu memaklumkan, “sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

Dalam ayat ini Allah SWT. Kembali mengingatkan hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Bila mereka melaksanakannya, maka nikmat itu akan ditambah lagi oleh-Nya. Maksudnya ialah jika kita senantiasa bersyukur atas rezeki yang kita dapatkan selama bekerja maka akan mendapat nikmat berupa kepuasan dalam diri. Sebaliknya, Allah mengingatkan kepada mereka yang mengingkari nikmat-Nya dan tidak mau

⁴⁴ Dini Permana Sari, *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam Uji Model Dengan Spiritualis sebagai Mediator*, (Tangerang Selatan: Cinta Buku Media, 2021). h. 54

⁴⁵ *Ibid*, 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersyukur bahwa dia akan menimpakan azab-Nya yang sangat pedih kepada mereka.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan karyawan.⁴⁶ Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Teori Mangkunegara yang mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁷

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.⁴⁸

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁹ Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.⁵⁰

⁴⁶ Vithzal Rivai dkk Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, III (Jakarta: Rajawali pers, 2014), h. 45

⁴⁷ Reza Eka Nugraha, *Op. Cit.*, h. 34

⁴⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana, 2011), h. 151

⁴⁹ Siti Lathifa Hanum, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Bagan Batu Dalam Perspektif Ekonomi Syariah*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2024), h. 16

⁵⁰ Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Edisi 10 (Yogyakarta: penerbit Andi, 2005), h. 165



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁵¹ Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara dalam buku *Jadi karyawan Jaya* karya Arya Mulyaprada dan Muhammad Hatta kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.⁵²

Dalam kamus besar bahasa Indonesia yang dikutip mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, kemampuan kerja.⁵³ Definisi ini mengenai suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Kemudian menurut Prawiresontono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai

⁵¹ A Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi: Perilaku pemimpin, dan Efikasi Diri*, (Yogyakarta: Elmatera, 2017), h. 8

⁵² Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi karyawan jaya*, (Jakarta, visi media, 2016), h. 36

⁵³ KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). *Kamus Versi online/daring (Dalam Jaringan)* diakses pada 23 mei 2024. <https://kbbi.web.id/kinerja>



tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁵⁴

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, di mana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampau batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan partisipasi atau peran bagi perusahaan tersebut.⁵⁵

b. Teori Kinerja

Teori tentang kinerja (*Job Perfomane*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. As'ad dan Harsuko mengatakan suatu perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu.⁵⁶ Di samping itu orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semua ini menerangkan bahwa kinerja itu pula pada garis besarnya dipengaruhi dua hal, yaitu faktor –faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Fokus yang menyangkut proses ada dua teori yaitu:⁵⁷

⁵⁴ Reza Eka Nugraha, *Op. Cit.*, h. 36

⁵⁵ John Suprihanto, *Jurnal manajemen* (Yogyakarta, UGM) 2014, vol 2. No 1, h. 28

⁵⁶ Nur Ajija Harahap, *Skripsi Pengaruh gaji, Fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kcp Medan Pulo Brayan*, (2020), h. 9

⁵⁷ Chosi Pratama, *Skripsi Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor Camat Ujung Batu*, (2022), h. 19-20



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.) Haruskö berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepulos yang disebut *Pathgopal Theory* yang menyangkut bahwa kinerja adalah fungsional dari *facilitating process* dan *inhibiting process*, prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*parth*) untuk memuaskan *needs* (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengakui jalan tersebut.

2.) As'ad mengatakan bahwa teori ini pertama kali ditemukan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P=MXA$, berpedoman pada formula tersebut, menurut teori kinerja adalah hasil interaksi antara kinerja dengan *ability* (kemampuan dasar).

Dengan demikian, orang yang tinggi kinerjanya berarti memiliki *ability* yang tinggi juga sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya orang yang memiliki *ability* rendah berarti rendah kinerjanya.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁵⁸ Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.⁵⁹

Menurut Hasibuan penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk menilai perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijakan selanjutnya.⁶⁰

Menurut Rivai penilaian kinerja merupakan suatu langkah untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut akan dicapai dalam waktu yang singkat maupun lama.⁶¹

Kemudian menurut Mathis dan Jackson penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar organisasi, dan kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada karyawan.⁶² Penilaian kinerja juga bisa dikatakan sebagai pemeringkatan karyawan atau rating karyawan, penilaian kerja karyawan, dan lain sebagainya.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja karyawan murni harus dilakukan untuk mengetahui prestasi atau pencapaian yang dicapai setiap karyawan. Apakah

⁵⁸ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra wacana Media, 2012), h.

⁵⁹ *Ibid*

⁶⁰ Siti Lathifa Hanum, *Op. Cit.*, h. 12

⁶¹ Novi Ayu Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram", (Skripsi: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022), h. 12

⁶² *Ibid*, h. 13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

prestasi yang dicapai setiap pegawai itu baik, sedang atau kurang. Penilaian kinerja berguna bagi setiap organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.⁶³

d. Mengukur Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja menurut Whittaker karyawan merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan.⁶⁴

Menurut junaedi, pengukuran kinerja adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan melalui hasil yang ditunjukkan dalam bentuk produk, jasa atau proses.⁶⁵ Dengan kata lain, setiap aktivitas kinerja harus dapat diukur dan hubungannya dengan pencapaian arah masa depan organisasi yang diungkapkan dalam visi misi organisasi/perusahaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja suatu organisasi adalah suatu sistem yang tujuannya membantu para pengurus organisasi/perusahaan dalam mengevaluasi penerapan strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial. Hasil pengukuran ini kemudian digunakan sebagai umpan balik yang menginformasikan bagaimana rencana diimplementasikan dan kapan organisasi memerlukan perubahan fungsi perencanaan dan pengendalian.⁶⁶

⁶³ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang, CV IRDH, 2019), h. 150

⁶⁴ Darnilawati dkk, *Digitalisasi Manajemen Koperasi dan UMKM* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023), h. 111

⁶⁵ M. Ikhwan Maulana Haeruddin, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar" dalam jurnal *Manajemen*, Vol. 2, No. 1 (2017), h. 11-12

⁶⁶ Darnilawati dkk, *Op. Cit.*, h. 111

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari sisi suatu pekerjaan dijadikan sebagai dasar penelitian setiap pekerjaan, diantaranya:⁶⁷

1. Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya seseuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai tepat waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja.

⁶⁷ Mengkunegara, *Jurnal Evaluasi Kinerja Sumber daya manusia*, (2019), 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins ada enam indikator, yaitu sebagai berikut:⁶⁸

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku), dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

⁶⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, h. 23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selanjutnya menurut Setiawan dalam buku Kartika dan herdiansyah indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁶⁹

1. ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja yang merupakan kesedian pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan atau kantor yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan itu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, efektivitas, kemandirian dan komitmen.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:⁷⁰

1. Kemampuan Mereka

⁶⁹ Chosi Pratama, *Op.Cit.*, h. 27-28

⁷⁰ Nurhidayah, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle", (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018), h. 9



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:⁷¹

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja. Motivasi merupakan keadaan yang menjalankan diri karyawan tertuju untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan keadaan mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan secara maksimal.

Sedangkan menurut Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu organisasi yang baik dan tanggung jawab serta dapat dipercaya telah dilaksanakan dengan baik tanpa adanya tugas-tugas yang menumpuk yang ada dalam organisasi.

⁷¹ *Ibid*, h. 11



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Disiplin yaitu, termasuk patuh dan tunduk terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
- c. Insentif yaitu, bersangkutan dengan tujuan organisasi setiap insentif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggung jawab lebih.

Selanjutnya menurut Mahmudi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁷²

- a. Faktor Personal (individu), meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Team, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim.
- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kulltur dalam organisasi.

Indrafachrudi membagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ke dalam dua kategori faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya: motivasi dan minat, bakat, sifat, usia, pendidikan, dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: Lingkungan, fisik, sarana dan prasarana, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Faktor eksternal lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja

⁷² Chosi Pratama, *Op.Cit.*, h. 53



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan adalah imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁷³

Selanjutnya silalahi mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁷⁴

1. Imbalan finansial atau gaji yang memadai

Imbalan finansial dapat dikatakan juga dengan gaji atau upah merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan nya dengan bentuk uang atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Dengan kata lain, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya, sedangkan kebalikannya yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

⁷³ Nurjanda, *Skripsi Pengaruh gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Kerja Penyedia Air Minum Prov. Sulsel*, (2018), h. 17-18

⁷⁴ Athiyatul Iktifaiyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada PT. Widatra Bakhti Pandaan", (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), h. 38-39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Kondisi Fisik yang Baik

Kondisi fisik yang baik merujuk pada keadaan tubuh yang sehat dan kuat, di mana organ-organ berfungsi dengan baik, tingkat kebugaran tubuh optimal, dan tidak adanya gangguan kesehatan yang signifikan. Ini melibatkan aspek-aspek seperti keseimbangan berat badan, tingkat aktivitas fisik, asupan nutrisi yang seimbang dan tidur yang cukup sehingga membuat tubuh seseorang itu segar.

4. Keamanan dalam Bekerja

Keamanan di sini merujuk pada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari potensi bahaya atau resiko yang dapat membahayakan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup implementasi, keselamatan, pelatihan untuk mengatasi situasi darurat, pemeliharaan peralatan agar selalu aman, serta promosi perilaku yang mendukung keamanan seperti menggunakan alat pelindung diri dan praktik kerja yang aman.

5. Hubungan antar Pribadi

Hubungan antar pribadi dalam bekerja merujuk pada interaksi dan dinamika sosial di antara rekan kerja dalam suatu lingkungan kerja. Ini melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi efektif, bekerja sama, membangun kepercayaan dan menangani konflik dengan baik. Hubungan yang baik antar individu di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendukung pencapaian tujuan bersama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

6. Pengakuan atas status dan kehormatannya

Pengakuan atas status dan kehormatan dalam kerja mengacu pada penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian, kontribusi, atau keterampilan seseorang di lingkungan kerja. Ini bisa melibatkan pemberian penghargaan resmi, promosi, atau sekedar pengakuan informasi atau usaha dan dedikasi seseorang dalam pekerjaannya. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat ikatan antara karyawan dengan perusahaan.

g. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam pandangan Islam atau perspektif Ekonomi Syariah kinerja merupakan suatu bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasi diri. Kinerja merupakan suatu bentuk nyata dalam penerapan nilai-nilai kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi dengan prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melakukan pekerjaannya, karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin atau dengan ikhlas hati, teratur dalam mengedalikan sesuatu apapun dan tidak hanya ingin mencari pujian dari rekan kerja atau atasan saja.⁷⁵

Al-Qur'an juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti yang dijelaskan dalam Surah As-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya: “Seseungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalannya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”. (Q.S. As-Shaff [61]:4)

⁷⁵ Wiwid Wulandari, “Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam” (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022), h. 34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Firman Allah pada ayat di atas merupakan bagaimana Allah memberikan suatu arahan atau petunjuk kepada hamba-hambanya untuk melaksanakan perang dengan barisan yang teratur dan rapi. Dalam melakukan sesuatu hak yang di mana dengan melakukan hal tersebut kinerja suatu organisasi atau lainnya tersebut ke arah yang lebih baik.

4 Teori Covid-19

a Pengertian Covid-19

Covid-19 adalah salah satu jenis virus pneumonia yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrom Coronavirus*. Virus corona ini pertama kali dari Wuhan, Provinsi Hubei, China pada Desember 2019. Penyakit Covid-19 bersifat *zoonosis*, tetapi seperti yang kita ketahui bahwa Covid-19 dapat menular dari manusia ke manusia. Penyebaran ini terjadi dalam waktu yang sangat cepat. Penularannya terjadi melalui droplet yang dari percikan-percikan dari hidung dan mulut.⁷⁶

World Health Organization (WHO) menjelaskan bahwa Coronavirus adalah virus yang menginfeksi system pernapasan. Infeksi virus ini disebut covid-19. Virus corona menyebabkan penyakit flu biasa sampai penyakit yang lebih parah seperti sindrom pernapasan.⁷⁷ Gejala coronavirus bervariasi, mulai dari flu biasa hingga gangguan pernapasan berat menyerupai pneumonia. Gejala corona yang umum dialami mereka yang mengalami infeksi coronavirus adalah:⁷⁸

⁷⁶ Wikipedia, <https://en.m.wikipedia.org/wiki/COVID-19> diakses pada 2 juni 2024 pukul 14:23

⁷⁷ Silpa Hanoatubun, *Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia*, *Jurnal Education, Psychology and conseling*, Volume 2, Nomor 1, 2020, h. 149

⁷⁸ *Ibid*, h. 150



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 1.) Demam tinggi disertai menggigil
- 2.) Batuk kering
- 3.) Pilek
- 4.) Hidung berair dan bersin-bersin
- 5.) Nyeri tenggorokan
- 6.) Sesak napas

Gejala coronavirus tersebut dapat bertambah parah secara cepat dan menyebabkan gagal napas hingga kematian. *Centers For Disease Control and Prevention* (CDC) gejala covid-19 dapat muncul mulai dari dua hari hingga empat hari setelah terpapar virus tersebut.⁷⁹

b. Dampak Covid-19

Seluruh Negara di dunia termasuk Indonesia, hampir seluruh sektor terdampak pandemi covid-19, mulai dari Kesehatan, sosial, ekonomi termasuk dalam keberlangsungan dunia usaha dan ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat pandemi covid-19 antara lain pekerja di rumahkan, bekerja dari rumah, pembayaran gaji atau upah, dan pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁸⁰

Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Juanda Pangaribuan mengatakan ada 4 masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat covid-19.⁸¹ Pertama pada saat pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) Sebagian perusahaan tidak

⁷⁹ <https://www.klikdokter.com/penyakit/coronavirus>, Diakses pada 2 juni 2024 pukul 10:21

⁸⁰ Rezi Adha Putria Rosas, *Analisis Dampak Covid-19 Terhadap Penetapan Upah Karyawan CV. UB Berita Kabupaten Pasaman Sumatera Barat ditinjau Menurut Ekonomi Islam*, (Skripsi: UIN SUSKA RIAU, 2021), h. 44

⁸¹ *Ibid*, h. 45-46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

beroperasi. Akibatnya, ada perusahaan yang memutuskan untuk merumahkan para pekerja untuk bekerja dari rumah (work form home/WFH).

Kedua, dalam kondisi covid-19 berlaku asas no work no pay sebagaimana diatur pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketentuan ini menyebut upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan, kecuali bagi pekerja yang sakit baik karena covid-19 atau bukan.

Ketiga, Pembayaran gaji, Juanda berpendapat selama pandemi covid-19 berpotensi banyak perselisihan ketenagakerjaan yang akan muncul. Salah satunya perselisihan hak terkait pemenuhan ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama terkait pemenuhan gaji. Karena itu, Juanda mengingatkan pandemi berdampak kepada perusahaan yang akan mengubah skema pemberian gaji kepada karyawannya. Juanda mengatakan jika ada perubahan pengupahan harus ada kesepakatan dengan serikat buruh atau buruh yang bersangkutan kemudian dituangkan dalam perjanjian bersama.

Keempat, dampak covid-19 berujung PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) atau memberhentikan pekerja dari perusahaan tempatnya bekerja.

Guncangan Covid-19 menyebabkan beberapa perusahaan yang beroperasi di Indonesia melakukan penyesuaian biaya jangka pendek, salah satunya adalah biaya tenaga kerja, penyesuaian tersebut menyebabkan perusahaan menurunkan jumlah tenaga kerja. Tak hanya penyesuaian jumlah tenaga kerja, perusahaan juga melakukan penyesuaian upah pekerja. Penurunan upah pekerja dilakukan



kepada para pekerja swasta, selain tingkat PHK yang meningkat pada karyawan lain yang tidak mengalami PHK merasakan pemotongan gaji.⁸⁵

B. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Gaji menjadi alat vital bagi manajemen bila ingin mencapai performa kerja yang tinggi, yang pada akhirnya tercipta kinerja yang baik. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaji. Semakin tinggi gaji yang diperoleh oleh karyawan maka karyawan itu akan merasa terdorong atau termotivasi untuk memiliki kinerja yang semakin baik dari sebelumnya.⁸⁶ Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gerhart dan Milkovich menyatakan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.⁸⁷ Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gupta dan Shaw semakin tinggi tingkat gaji yang diberikan maka akan semakin membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins.⁸⁸

Subianto dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat”, berdasarkan penelitian dari 100 responden dengan teknik analisis regresi linier

⁸⁵ *Ibid*

⁸⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 289

⁸⁷ Nurhidayah, *Op. Cit*, h. 27

⁸⁸ Herlin Nurrahman, *Jurnal Sosio dan Humaniora: Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chang Shin Reksa Jaya*, (2023), Volume 1, Nomor 2, h. 23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

beranda yang menyimpulkan bahwa: Gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi hidupnya. Meningkatnya gaji akan memberikan retensi bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaji yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, kinerja karyawan tidak bisa dikesampingkan oleh perusahaan karena hal ini akan mempengaruhi profitabilitas perusahaan.⁸⁹

2. Pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Dari teori yang diungkap oleh Donnelly, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan atau kinerja karyawan sehingga yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas.⁹⁰ Apabila terdapat karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja nya menurun. Lebih jelas Donnelly mengungkapkan bahwa hal tersebut menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.⁹¹

⁸⁹ Subianto, *Skripsi pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*, (2019), h. 84

⁹⁰ Rima Devi Satriani, *Skripsi Pengaruh gaji dan jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai variabel intervening*, (2020), h. 34

⁹¹ *Ibid*, h. 35

C Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang didasarkan atas penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya dengan penambahan variabel dan metode penelitian yang berbeda bisa didapatkan dari skripsi, jurnal dan tesis.⁹² Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Danang Saputro (2022) Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (Plywood)	Variabel pada penelitian ini adalah Gaji (X_1), kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan analisis data untuk menyelesaikan penelitian.	Gaji dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Gaji Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Lokasi penelitian
2.	Novi Ayu Lestari	Variabel yang diteliti pada	Kepuasan kerja tidak	Kepuasan Kerja	Motivasi kerja

⁹² Novi Ayu Lestari, *Op. Cit.*, h. 24

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

	(2022) Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah	penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda SPSS statistic 25.	berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah	Kinerja karyawan	Lokasi penelitian
3.	Said Al-Fayet Husni (2020) Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Garindo di Pekanbaru	Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X_1) Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif untuk menyelesaikan masalah yang ada	Berdasarkan penelitian tingkat kepuasan kerja pada PT. Riau Garindo termasuk dalam kategori baik	Kepuasan Kerja	Analisis Lokasi Penelitian Metode penelitian
4.	M. Fikriansyah (2023) Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini adalah gaji (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel	Terdapat pengaruh positif antara gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Mokat, hal	Gaji Kepuasan Kerja Kinerja karyawan	Lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pada UKM Mokat	terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel linear berganda.	tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi variabel bebas dan terikat.		
Addina Fitriyani (2019) Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan	Penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel linear berganda.	Diketahui secara parsial dan simultan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.	Kinerja Karyawan Kepuasan kerja	Kompensasi Lokasi penelitian
Tonni (2021) Pengaruh Gaji dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Winsen Kencana Perkasa	Penelitian ini adalah gaji (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan	Gaji dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Winsen Kencana Perkasa.	Gaji Kepuasan Kerja Kinerja karyawan	Lokasi penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7.	Athiyatul Iktifiyah (2020) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT. Widatra Bakhti Pandaan	variabel linear berganda. Penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan, kinerja karyawan (Y) Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Widatra Bakhti, sedangkan Motivasi kerja tidak dapat menjadi intervening atau mediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Motivasi kerja sebagai mediasi Lokasi penelitian
8.	Fanny Zulida Isnaini (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator <i>organization al citizenship behavior</i> (OCB) pada Hotel Sahid Montana Malang	Penelitian ini adalah kepuasan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) sebagai. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel sederhana.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organization al citizenship behavior</i> (OCB) serta kinerja karyawan dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan kerja Kinerja karyawan	<i>Organization al citizenship behavior</i> (OCB) sebagai variabel mediator
9.	Nurhayana (2021)	Variabel yang diteliti dalam	Gaji berpengaruh	Gaji	Kondisi kerja

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

Pengaruh Gaji, kepuasan kerja dan Kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan	peneliti ini adalah gaji (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kondisi kerja (X_3) sebagai variabel bebas, dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan dua jenis data kuantitatif dan analisis data yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda.	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kondisi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Lokasi penelitian
Megawati said (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri (persero) Tbk. Area manado	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado. Pengaruh positif yang dihasilkan berarti semakin tinggi kepuasan	Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Lokasi penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		teknik kuesioner	kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.		
11	Anisa Febrisky (2021) Pengaruh gaji dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Vision Import	Penelitian ini adalah gaji (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel linear berganda.	Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh antara gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Gaji Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Lokasi penelitian
12	Rima Devi Santriani (2020) Pengaruh gaji, kepuasan kerja dan Jam kerja terhadap kinerja karyawan UD. Hasby Mlarak dengan kompensasi sebagai variabel intervening	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaji (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan Jam kerja (X_3) sebagai variabel bebas, dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan dua jenis data kuantitatif dan analisis data yang digunakan untuk	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji, kepuasan kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasby Mlarak	Gaji Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Jam kerja Kompensasi sebagai variabel intervening Lokasi penelitian

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

		menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda.			
14	Nur Ajija Harahap (2020) Pengaruh gaji, kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank syariah Mandiri Kcp. Medan pulo Brayan.	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaji (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan Fasilitas kerja (X_3) sebagai variabel bebas, dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan dua jenis data kuantitatif dan analisis data yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Gaji dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Gaji Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Fasilitas kerja Lokasi penelitian
14	Reza Eka Nugraha (2015) Pengaruh Motivasi, Gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Data On	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), Gaji (X_2), dan Kepuasan kerja (X_3) sebagai variabel bebas, dan Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan gaji dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi	Gaji Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Motivasi Lokasi penelitian

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

	Corporation	sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan dua jenis data kuantitatif dan analisis data yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda.	tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan		
15	Asriah (2021) Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Puskesmas Tebing Gerinting	Penelitian ini adalah gaji (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel linear berganda.	Gaji dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honorer di puskesmas Tebing Gerinting	Gaji Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Lokasi penelitian
16	Septia nurul Istiqomah (2022) Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini adalah gaji (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel	Terdapat pengaruh antara gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agro rawas ulu di Sumsel,	Gaji Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Keterikatan karyawan Lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada agro rawas ulu di Sumsel.	terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel linear berganda.	keterikatan karyawan tidak bisa dijadikan sebagai variabel intervening		
1	Gusriani (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dinas kesehatan kabupaten takalar tahun 2017	Penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel sederhana. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik <i>non probability sampling</i> dengan jenis sampel jenuh. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden.	Berdasarkan data yang diteliti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dinas kesehatan kabupaten takalar	Kepuasan kerja Kinerja karyawan	Lokasi penelitian Perspektif Ekonomi Syariah
1	Anggun Chintami Tri	Penelitian ini adalah gaji	Terdapat pengaruh	Gaji	Disiplin kerja

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

	<p>Bintang Nararia (2018) Pengaruh gaji, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BP-PAUD dan Dikmas Sumut</p>	<p>(X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel linear berganda. Pengambilan data menggunakan instrument survey, analisis data bersifat kuantitatif mutu menguji hipotesis.</p>	<p>positif dan signifikan antara variabel gaji, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Kepuasan kerja Kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian</p>
19	<p>Irhamatul Jariyati (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan rakyat bakhti Sumenep</p>	<p>Penelitian ini adalah kepuasan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel sederhana.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja jaryawan PT. Bank Pembiayaan rakyat Bakhti Sumenep</p>	<p>Kepuasan kerja Kinerja karyawan</p>	<p>Lokasi penelitian</p>
20	<p>Unggul wahyu</p>	<p>Penelitian ini adalah gaji</p>	<p>Terdapat peparuh</p>	<p>Gaji</p>	<p>Lokasi penelitian</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ginanjar (2017) Pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Home Industri Cotton buds Desa megulung Kidul	(X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan variabel linear berganda.	secara positif dan signifikan antara gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Home Industri Cotton buds Desa megulung Kidul.	Kepuasan kerja Kinerja karyawan	
---	---	---	--	--

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel penelitian terdahulu di atas dapat diambil kesimpulan bahwa lebih banyak yang menggunakan metode kuantitatif, khususnya dalam penggunaan analisis regresi linear berganda. Jumlah yang menggunakan Teknik analisis linear berganda ada 14 buah dari jumlah keseluruhan data penelitian terdahulu.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang ada dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dengan Teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan yakni penelitian ini memiliki variabel yang berbeda dari penelitian terdahulu dan lokasi penelitian tempat peneliti meneliti.

D Kerangka Pemikiran

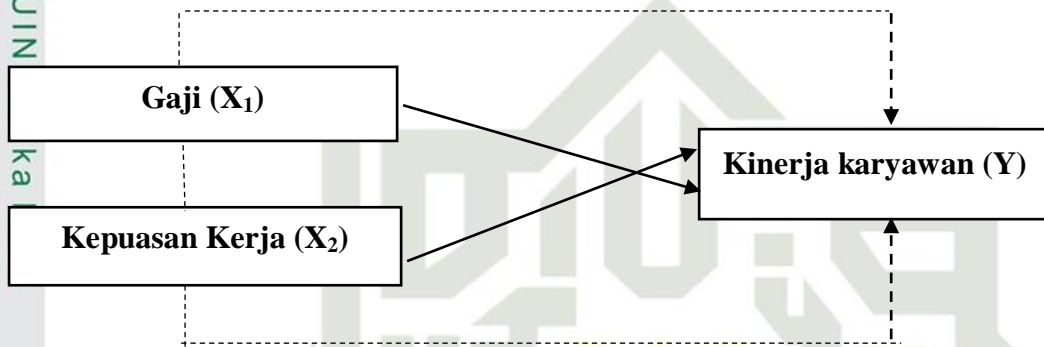
Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

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

masalah penting, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Nurul Hasanah, 2023

Keterangan:

———— Pengaruh Secara Parsial

- - - - - Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka terdapat tiga variabel yaitu variabel (X1) dan (X2) sebagai variabel independen dan variabel (Y) sebagai variabel dependen. Di mana gaji dan kepuasan kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empirik.⁹³

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H_{01} : Gaji tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Gaji berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{02} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} :Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Hipotesis secara simultan

H_{03} : Gaji dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a3} : Gaji dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

F. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2
Konsep operasional variabel penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Gaji	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Atau dapat dikatakan juga, gaji merupakan bayaran bayaran tetap yang atau diterimakan secara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Taraf hidup yang layak 4. Mampu memenuhi kebutuhan 5. Menimbulkan rasa semangat bekerja 6. Tingkat gaji 7. Kompensasi 8. Kenaikan gaji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		periodik, karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi, dalam hal ini biasanya sebulan sekali. ⁹⁴	9. Struktur dan Administrasi penggajian
	Kepuasan Kerja	Kepuasan adalah perasaan senang , gembira dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sedangkan kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. ⁹⁵	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Tunjangan Tambahan 4. Penghargaan 5. Rekan Kerja 6. Komunikasi
3.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. ⁹⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 7. ketetapan penyelesaian tugas 8. kesesuaian jam kerja 9. Kerjasama Antar karyawan

⁹⁴ M. Kadarisman, *Op. Cit.*, h. 35

⁹⁵ Wilson Bangun, *Op. Cit.*, h. 327

⁹⁶ Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Op. Cit.*, h. 36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam, metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.⁹⁷

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono adalah sebagai berikut: “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci, yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data tujuan dan kegunaan”.⁹⁸

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah atau teknik yang digunakan demi memperoleh dan mengenai suatu objek dari penelitian yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan.

B. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan

⁹⁷ Subagyo, P. *Metode penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 78

⁹⁸ . Sugiyono, *memahami penelitian Kuantitatif*, (Bandung, Alfabeta, 2012), 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara keseluruhan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁹

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.¹⁰⁰

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, karena data Besaran gaji yang terima (X_1), dan kepuasan kerja yang dirasakan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh berupa data kuantitatif.

Menurut V. Wiratna Sujarweni penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sedangkan pengertian metode kuantitatif, menurut Sugiyono adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.¹⁰¹

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan dan data rasio dan yang menjadi fokus dari

⁹⁹ Sugiyono, *Metode penelitian Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2010), h. 13

¹⁰⁰ *Ibid*, h. 14

¹⁰¹ Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), h. 119



penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 1 variabel dengan variabel yang lain yang diteliti.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada PT. Sinarmas Group Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) agrobisnis perusahaan sawit di kempas kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

C Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan pendapat lain, populasi adalah sekelompok subjek baik manusia, gejala, nilai tes maupun peristiwa.¹⁰²

Sedangkan menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.¹⁰³ Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sinarmas Group Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) di Kempas kabupaten Indragiri Hilir. Adapun jumlah karyawan nya sebanyak 135 orang.

¹⁰² Winarno Surachman, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung: Tesis, 1990) h. 93

¹⁰³ Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁰⁴ Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel ini adalah *probability* tepatnya menggunakan *Sample Random Sampling*. *Sample Random Sampling* (sampel Acak Sederhana), yaitu bila setiap unit dalam populasi diberi peluang sama untuk terpilih. Metode ini merupakan metode yang cukup mudah dan biasa digunakan pada populasi yang memuat karakteristik unit bersifat relatif homogen.¹⁰⁵ Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin, hal ini dikarenakan peneliti tidak tahu berapa proporsi yang ideal untuk mewakili.

Berikut rumus slovin:

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

n= Jumlah sampel yang dicari

N= Populasi

e= Margin eror yang ditoleransi

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

$$n = \frac{135}{(1+(135 \times 10\%^2))}$$

$$n = \frac{135}{(1+(135 \times 0,10^2))}$$

$$n = \frac{135}{(1+(135 \times 0,01))}$$

$$n = \frac{135}{(1+1,35)}$$

¹⁰⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: IKAPI, 2016), h.

¹⁰⁵ Dede Trinovie Rawung, *Metode Penarikan Sampel* (Pusdiklat, 2020), h. 5-6



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

$$n = \frac{135}{2,35}$$

$n = 57,45$ dibulatkan menjadi 57.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin di atas dari jumlah populasi sebanyak 135 orang, yang menjadi sampel nya adalah sebanyak 57 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data merupakan faktor yang penting dalam penelitian karena mempengaruhi dalam mekanisme pengumpulan data. Berdasarkan sumber data penelitian, data di atas terdiri dari data primer dan data sekunder:

a.) Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya berupa data yang diperoleh melalui wawancara (*interview*) dengan pimpinan atau sejumlah karyawan suatu perusahaan atau lembaga.¹⁰⁶ Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan.¹⁰⁷ Data primer objek penelitian ini pada PT. Sinarmas Group Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) di Kempas, kabupaten Indragiri Hilir.

¹⁰⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan kuantitatif*, (Jakarta: Rajaawali pers, 2008) h. 102

¹⁰⁷ Irwan Gani, *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial* (Yogyakarta: Andi, 2015) h. 2



b.) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.¹⁰⁸ Data ini seringkali diperoleh melalui penggunaan dokumen, buku, laporan atau publikasi ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian.

2.Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden yang mengisi kuesioner tentang pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) di kempas kabupaten Indragiri Hilir serta tambahan dari data sekunder guna mendukung data primer yang sudah ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan data sekunder dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Muhammad, *Op, Cit.*, h. 102

¹⁰⁹ Sugiyono, *Op, Cit.*, h. 85



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Angket (*kuesioner*)

Kuesioner adalah “suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan-pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti”.¹¹⁰ Sementara menurut Noor, kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.¹¹¹

Kuesioner diberikan secara langsung untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil angket yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, angket disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) di kempas Indragiri Hilir.

3. Wawancara

Wawancara yaitu teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu yang sesuai dengan data.¹¹² Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, penelitian menggunakan metode wawancara terstruktur, wawancara terstruktur adalah pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam

¹¹⁰ Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h. 76

¹¹¹ Juliansyah, *Metodologi Penelitian; Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 82

¹¹² Muhammad, *Op. Cit.*, h. 151

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pola pertanyaan yang dikemukakan. Biasanya wawancara dilakukan dengan orang-orang atau bagian yang terkait dan berkompeten dalam membantu penelitian tersebut

4. Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan sebagaimana dijelaskan oleh sanafiah faesal yaitu, metode documenter dan sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransfer bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya.¹¹³

Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data terkait dengan variabel penelitian yaitu variabel gaji dan kepuasan kerja yang diperoleh langsung dari PT. Sinarmas Divisi 2 Bumi Palma Estate (BPME) di kempas Indragiri Hilir.

F Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Ferdiand menyatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang suatu data, seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), nilai maksimum dan nilai minimum dan sebagainya. Menganalisis secara deskriptif juga menggunakan kuantitatif dari presepsi dari para responden tentang harga,

¹¹³ Sanafiah Faesal, *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2002), h. 42-43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

persepsi kualitas, *green product*, serta keputusan pembelian melalui kuesioner.¹¹⁴

Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan skala likert (*likert scale*) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai suatu peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2 Analisis Kuantitatif

Selain menjelaskan secara deskriptif, penelitian ini juga menerapkan pendekatan analisis kuantitatif yang melibatkan pengumpulan, pengelompokan dan tabulasi data. Data yang dikumpulkan berasal dari kuesioner yang disebar dan hasilnya diatur dalam bentuk tabel sebelum, dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dalam penelitian ini. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk mencapai kesimpulan. Untuk menganalisis data secara kuantitatif maka peneliti akan menggunakan teknik analisis data secara statistic menggunakan SPSS (*Statistical Program For Sosial Science*) versi 27 for Windows.

3 Pengujian Instrumen

a.) Uji Validitas

Ghozali mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi Product Moment Person, yaitu cara

¹¹⁴ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan korelasi antar skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Suatu variabel atau pernyataan dikatakan valid jika korelasi atau r hitung $<$ r tabel.¹¹⁵

b.) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach Alpha*, apabila *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka hal ini menunjukkan instrument tersebut dapat dikatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik**a.) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data yang digunakan dalam model regresi baik variabel dependen maupun variabel independennya memiliki distribusi yang mendekati atau mematuhi distribusi normal. Dalam konteks regresi yang baik, data yang digunakan harus memiliki distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel gangguan (residual) dalam model regresi juga memiliki distribusi normal. Prosedur ini melibatkan penilaian terhadap pola sebaran data pada diagonal grafik atau melalui analisis histogram dari residualnya.

¹¹⁵ Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang, B-PONDIP, 2013), h. 145

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ghozali lebih lanjut menyatakan pengujian normalitas dengan multivariate dengan melihat nilai kritis z-score kemencengan (Skeweness-Kurtosis) sebaran data setiap variabel. Bila rasio Skeweness-Kurtosis berada diantara -2 s/d +2, maka data dapat dikatakan normal. Pengambilan keputusan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:¹¹⁶

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Bila rasio skeweness-kurtosis belum berada diantara -2 s/d +2, maka terjadi outlier dan data outlier harus dikeluarkan. Untuk melihat terjadi outlier dapat diketahui melalui *casewise diagnostic* atau *chart observed value-unstandarized residual*.

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki permasalahan normalitas dapat juga dilakukan dengan cara analisis grafik, yaitu penarik kesimpulan berdasarkan analisis terhadap histogram dan normal *probability plot*. Analisis grafik memiliki banyak kelemahan semata. Analisis ini bermanfaat pada awal analisis saja, kemudian untuk lebih detailnya ditindak lanjuti oleh analisis lain yang lebih terukur.

¹¹⁶ Ghozali, Imam, *Op. Cit.*, h. 149



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selain itu juga dengan menggunakan teknik kolmogorov smirnov. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor Sig. yang ada pada hasil perhitungan *Kolmogorov-smirnov*. Apabila angka Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal akan tetapi apabila kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b.) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat indikasi adanya korelasi di antara variabel independen. Sebuah model regresi yang baik harus menghindari terjadinya multikolinieritas, yaitu adanya korelasi yang signifikan di antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $>0,1$ dan $VIF \pm 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c.) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.¹¹⁷

5. Uji Hipotesis

a.) Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.¹¹⁸ Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian 2 sisi yaitu membandingkan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

¹¹⁷ *Ibid*, h. 69

¹¹⁸ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Ponogoro: 2021), h. 85



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.¹¹⁹ Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat juga dilakukan dengan cara melihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

¹¹⁹ *Ibid*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan (variabel dependen)
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
X ₁	= Gaji (variabel independen)
X ₂	= Kepuasan Kerja (variabel independen)
e	= Tingkat Kesalahan (error)

7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Dilarang mengumunkan 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

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

G. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME

PT Sinarmas Agro Resources and Technology Tbk (PT SMART Tbk) adalah salah satu perusahaan agribisnis dengan kegiatan usaha dari taapan benih hingga produk akhir di etalase (*seed-to-shelf*) terdepan di dunia. Bersama petani perusahaan membudidayakan kelapa sawit dan menghaskan bahan pangan serta bahan bakar untuk kebutuhan saat ini dan di masa depan, dengan keberlanjutan sebagai inti kegiatannya. PT SMART Tbk adalah anak perusahaan Golden Agri-Resoures (GAR), yang beroperasi di bawah merek sinar mas Agribusiness and Food di Indonesia.¹²⁰

Sinarmas Group berdiri pada tahun 1962 yang didirikan oleh seorang konglomerat china yang bernama Eka Tjipta Widjaja yang tercatat sebagai pengusaha terkaya ke-2 di Indonesia pada majalah Globe edisi tahun 2010. Eka Tjipta Widjaja ke Indonesia umur 9 tahun. Beliau telah mendirikan anak perusahaan di India pada, tetapi kemudian ia menjualnya kepada ballapur Industries Limited. Pada saat ini, Sinarmas Group memiliki perusahaan seperti:¹²¹

1. Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT SMART Tbk)
2. Smart Telecom (Smart Seluler, FREN/Smart Fren)
3. Asia Pulp and Paper
4. Bank Sinar Mas Multhiartha

¹²⁰ Web PT. Sinarmas, <https://www.smart-tbk.com/>. Diakses pada 9 april 2024

¹²¹ *Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Duta Pertiwi Developer and Real Estate
6. Sinar Mas energy and Mining
7. Perusahaan lainnya, seperti:
 - a. Sinar Mas Trading
 - b. Sinar Mas Telecommunication
 - c. Sinar Mas Cemical

PT Sinarmas Group pada mulanya merupakan sebuah Perusahaan sawit dengan nama PT. Sambu yang berada kabupaten Indragiri Hilir, namun pada tahun 1990 pemilik perusahaan menjual nya kepada PT Sinarmas Group, yang kemudian setelah resmi menjadi milik PT Sinarmas Group, pada tahun 1990-1991 merupakan tahun pembukaan lahan, dan pada tahun 1992 merupakan tahun penanaman bibit sawit di lahan seluas 7.820 Ha (hektare). Dengan luas wilayah 7.820 Ha, pihak PT Sinarmas membagi lahan menjadi 10 Divisi, salah satunya ada Divisi 2 yang mana merupakan tempat yang akan dijadikan subjek penelitian dengan luas wilayah rata-rata 782 Ha.¹²²

2. Logo PT. Sinarmas Group**3. Visi dan Misi PT. Sinarmas Group****a. Visi**

Visi Perseroan adalah “menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka”. Visi Perseroan merupakan arah dan tujuan perjalanan

¹²² Kartini, *Wawancara responden* Pada tanggal 9 April 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perseroan di mana perseroan bergerak untuk menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka. Visi ini menggambarkan bahwa perseroan akan berkembang bukan hanya di dalam negeri, tetapi akan melakukan ekspansi bisnis demi mencapai tujuan visi perseroan.

b. Misi

Misi perseroan adalah “beroperasi sebagai perusahaan pembiayaan retail dengan jaringan luas, didukung oleh Teknologi Informasi tepat guna, sumber daya manusia yang handal, dan sumber dana yang berkesinambungan”. Misi perseroan merupakan langkah perseroan untuk mewujudkan visi perseroan. Di dalam misi perseroan, langkah untuk beroperasi dengan jaringan luas merupakan langkah untuk mendekati perseroan dengan konsumen. Di dalam mewujudkan langkah perseroan perlu dukungan dari teknologi informasi yang tepat guna, sumber daya manusia yang handal, dan sumber dana yang berkesinambungan.¹²³

¹²³ Web PT. Sinarmas, <https://www.smart-tbk.com/>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME adalah sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME. Artinya gaji merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan, jadi apabila gaji yang diterima karyawan semakin tinggi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,418 > 1,674$).
2. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME. Artinya semakin tinggi rasa puas yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,566 > 1,674$).
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh f_{hitung} sebesar 60,057 $> f_{tabel}$ sebesar 3,17 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690. Hal ini mengindikasikan bahwa 69% dari variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable Gaji dan Kepuasan kerja. Sementara ini, sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variable tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME.

4. Tinjauan dari perspektif ekonomi Syariah terkait Gaji dan Kepuasan kerja serta kinerja karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan melalui penerapan prinsip adil, layak, dengan memberikan gaji atau upah kepada karyawan secara jelas dan sesuai dengan porsinya, serta memberikan gaji dengan layak sesuai kebutuhan karyawan. Kemudian untuk merasakan kepuasan kerja maka bekerjalah dengan rasa sabar, ikhlas dan senantiasa bersyukur agar tercipta rasa puas dalam diri karyawan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, penulis ingin memberi masukan atau saran kepada pihak-pihak yang mungkin terkait dalam variable-variabel penelitian untuk dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Sinarmas Group Divisi 2 BPME berharap hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar mencapai target produksi, terutama dengan memberikan gaji secara adil dan layak serta memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

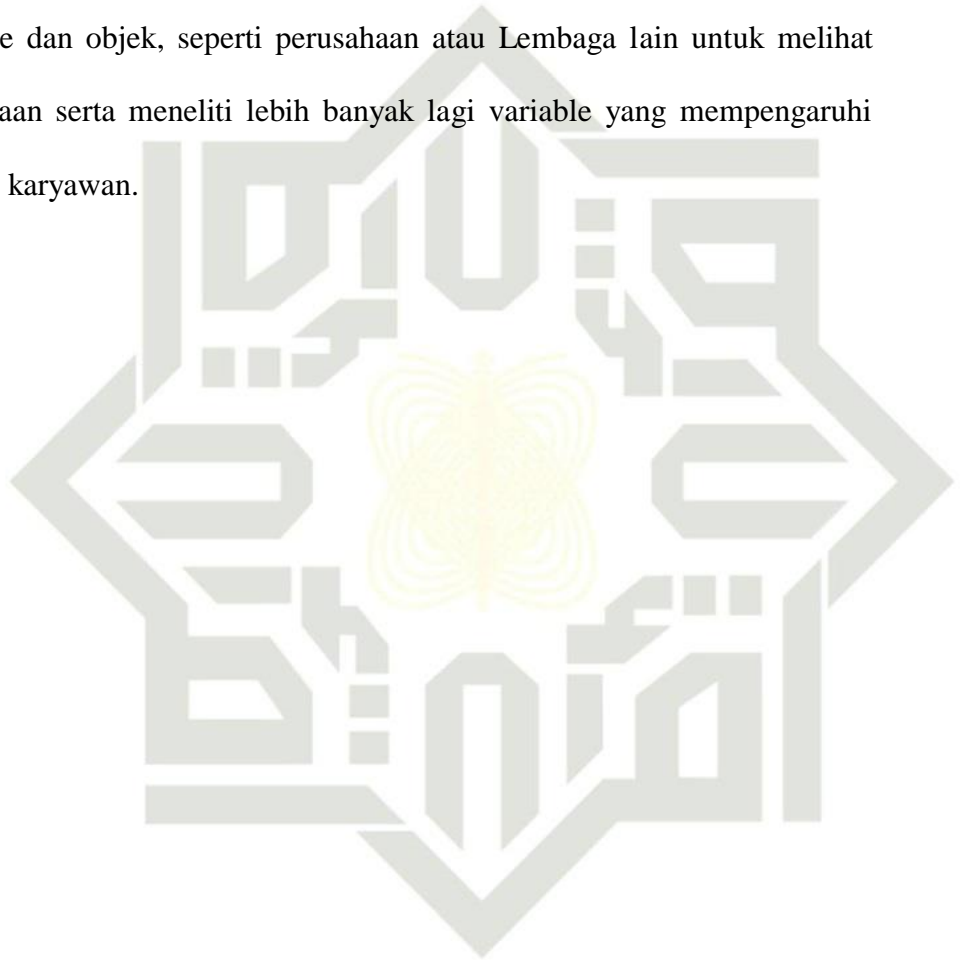
2. Bagi karyawan PT. Sinarmas Divisi 2 BPME berharap hasil penelitian ini dapat meningkatkan kinerja saat bekerja sehingga pemberian gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan akan dapat meningkat.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menggunakan berbagai variable dan objek, seperti perusahaan atau Lembaga lain untuk melihat perbedaan serta meneliti lebih banyak lagi variable yang mempengaruhi kinerja karyawan.

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



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmadi, C. N. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara. 1997
- Arya Maulana, M. H. *Jadi Karyawan Jaya*. Jakarta: Visi Media. 2016
- Darnilawati dkk. *Digitalisasi Manajemen Koperasi dan UMKM*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. 2023
- Darnilawati dkk. *Ekonomi Syariah*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. 2023
- Elbadiansyah. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH. 2019
- Faesal, S. *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial*. Surabaya: Usaha Nasional. 2002
- Fattah, A. H. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Signifikan*. Yogyakarta: Elmatara. 2017
- Gani, I. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi. 2015
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariance dengan Program SPSS*. Semarang: B-PUNDIP. 2013
- Hasian, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumer Daya Manuisa, edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- Hikmwati, F. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers. 2017
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012
- Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2005
- Mangkunegara, A. A. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. 2009
- Margono. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013
- Mas'ud. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers. 2008
- Mujamah, S. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Cv. Putra Media Nusantara. 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau
- Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2017
- S Purnamasari dkk, *Ekonomi Syariah*. Sumbar: PT. Global Eksekutif Teknologi. 2022
- Shihab, M. Q. *Tafsir Al-Mishbah, Pesan dan Kesan Kerahasiaan Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati. 2002
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2010
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 2011
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: IKAPI. 2016
- Surachman, W. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. Bandung: Tarsio. 1990
- Suwanto, D. J. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: 2014
- Veithzal, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. raja Grafindo Persada. 2008
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012
- Zainal, V. R. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014

B. Jurnal

- Aini, S. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional*. Jurnal Administrasi Bisnis Publik. 2015
- Amalia, R. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. Retrieved from. E-Jurnal. 2017
- Arifin. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan*. Retrieved from E-Jurnal Administrasi Bisnis. 2017
- Dauly, R. (n.d). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Daerah di Kota Medan*. Retrieved from E-jurnal Prosiding seminar Nasional Kewirausahaan. 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

- DinaHaji, H. S *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Retrieved from Jurnal manajemen Sumber Daya Manusia. 2013
- Haeruddin. (n.d). Jurnal Aplikasi Manajemen, *Ekonomi dan Bisnis*. 2012
- Manik, S. *faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan Bank*. Retrieved from Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. 2016
- Marinus, S. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap kinerja Karyawan. Pada PT. Serba Mulia auto di kabupaten kutai Barat*. Retrieved from ejurnal administrasi bisnis, fisip-unmul. 2016
- Mulyapradana, a. *Pengaruh Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel dan dafam kota pekalongan*. Retrieved from jurnal sekretariat dan manajemen. 2020
- Yulianti, w. *Pengaruh insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja tetap karyawan pada PTPN XII Kaliselogiri*. Retrieved from Jurnal ilmiah jurusan manajemen. 2016

C. Skripsi

- Amalia. *Peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian insentif dan kepuasan kerja*. 2015
- Arifin. *Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kinerja karyawan*. 15-16. 2019
- Etanto, D. G. *Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan self Esteem sebagai variabel Intervening. Jawa Tengah*. 2015
- Gunawan, F. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan sebagai variabel moderasi Pada PT. Lautan Teduh Niaga Bandar Lampung*. 2017
- Karniati. (n.d). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja karyawan, studi kasus pada karyawan PT. Pos Indonesia*. 2017
- Maria. *Analisis Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan studi kasus pada perusahaan batik kayu ragil Handicraft*. 2007
- Mayangsari. *Pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen Penjualan PT. Pusri Palembang*. 2013
- Nurhidayah. *Pengaruh gaji dan Insentif Terhadap kinerja karyawan*. 2018

State Islamic University of Sultan Saifudin Masrur Riau

Nurwanda. Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan kerja penyedia air minum. 2018

Si Lathifa Hanum. *Pengaruh Reward dan punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Bagan Batu dalam perspektif Ekonomi Syariah.* 2024

D. Web

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kamus versi Online/daring (Dalam jaringan), <https://kbbi.web.id/puas>. Diakses pada 23 Mei 2024

KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kamus versi Online/daring (Dalam Jaringan), <https://kbbi.web.id/kineja>. Diakses pada 23 mei 2024

Wikipedia, <https://en.m.wikipedia.org/wiki/COVID-19> .Diakses pada 2 juni 2024

Web PT. Sinarmas, <https://www.smart-tbk.com/>. Diakses pada 9 juni 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Skrripsi dengan judul **“PENGARUH GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS GROUP DIVISI 2 BPME DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

Nama : Dina Octaviani

NIM : 1202054445

Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 22 Mei 2024

Waktu : 13.00 WIB

Tempat : Ruang Munaqasyah Lt. 2 Fakultas Syariah dan Hukum

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

Pekanbaru, 11 Juni 2024

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Nurnasrina, M. Si

Sekretaris

Haniah Lubis, SE., ME. Sy

Penguji I

Devi Megawati, SE.I., ME.Sy., Ph. D

Penguji II

Afdhol Rinaldi, SE., M.Ec

Mengetahui:

Wakil Dekan I Bagian Akademik
Dan Pengembangan Lembaga

Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA

NIP. 197110062002121003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

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

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2642/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 28 Februari 2024

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

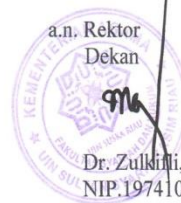
Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Dina octaviani
NIM : 12020524445
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : PT SINARMAS GROUP DIVISI 2 BPME Indragiri Hilir

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :
PENGARUH GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINARMAS GROUP DIVISI 2 BPME DALAM 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.



a.n. Rektor
Dekan

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

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

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

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/63364
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.04/F.I/PP.00.9/2642/2024 Tanggal 28 Februari 2024, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

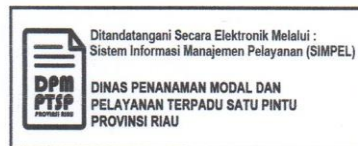
1. Nama	: DINA OCTAVIANI
2. NIM / KTP	: 12020524445
3. Program Studi	: EKONOMI SYARIAH
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: PENGARUH GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS GROUP DIVISI 2 BPME DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH
7. Lokasi Penelitian	: PT SINARMAS GROUP DIVISI 2 BPME INDRAGIRI HILIR

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 1 Maret 2024



Tembusan : Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT Sinarmas Group Divisi 2 BPME Indragiri Hilir di Tempat
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PT. BUMIPALMA LESTARIPERSADA
PERKEBUNAN BUMI PALMA**

Perkebunan Bumi Palma, 26 Maret 2024

Nomor : 024/BPME/UIN SUSKA /03/2024
Lampiran : -
Prihal : Persetujuan Kunjungan Mahasiswa

Kepada Yth : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
Dekan Fakultas Ekonomi Syariah UIN Suska RIAU

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor Un.04/F.I/PP.00.9/2642/2024, tanggal 28 Februari 2024, perihal permohonan izin riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi. dengan ini kami setujui.

Demikian kami sampaikan, Terima kasih.

Kepala Pimpinan BPME


PT BumiPalma LestariPersada
BPME**Ferhan**
Estate Manager