

**SKRIPSI**

**PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM  
(Studi Kasus PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur)**

Oleh :

**ANGGUN FERTIKA  
NPM 1804041022**



**Fakultas Ekonomi Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syari'ah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
METRO 1444H /2023M**

**PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM**  
(Studi Kasus PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur)

Diajukan Untuk Memenuhi Skripsi dan Memenuhi  
Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

ANGGUN FERTIKA  
NPM :1804041022

Pembimbing: Hasrun Afandi US, M. M

**Progam Studi Ekonomi Syari'ah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
METRO 1444H /2023M**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) METRO LAMPUNG**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

**NOTA DINAS**

Nomor : -  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Perihal : **Pengajuan Skripsi untuk Di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro  
Di -

Tempat

**Assalamualaikum wr. wb.**

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka Skripsi yang disusun oleh:


Nama : Anggun Fertika  
NPM : 1804041022  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul : **PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Kasus PT. Tirta  
Gemilang Rahayu Lampung Timur)**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamualaikum wr. wb.**

Metro, 09 Mei 2023

Pembimbing

  
Hasrun Afandi US, M.M

NIP. 19890109201903 1002

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Kasus  
PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur)

Nama : Anggun Fertika

NPM : 1804041022

Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

## MENYETUJUI

Sudah dapat kami setujui untuk di munaqosyah kan dalam sidang munaqosyah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Metro, 09 Mei 2023

Pembimbing



Hasrun Afandi U.S. M.M.

Hasrun Afandi U.S. M.M

NIP. 19890109201903 1002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp (0726) 41507; Fax (0725) 47296; Website: [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id); E-mail: [iaimetro@metrouniv.ac.id](mailto:iaimetro@metrouniv.ac.id)


**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor : B-1847/In.28.3/D/PP.00.9/06/2023

Skripsi dengan Judul : PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSEPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Kasus PT Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur) Disusun oleh Anggun Fertika Npm. 1804041022, Jurusan : Ekonomi Syariah Telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal : Rabu / 24 Mei 2023.

**TIM PEMBAHAS**

Ketua / Moderator : Hasrun Affandi US, M.M

(  
.....  
Hasrun Affandi US)

Pembahas I : Dr. Muhamad Irpan Nurhab, M.Si

(  
.....  
Dr. Muhamad Irpan Nurhab)

Pembahas II : Hotman, M.E.Sy

(  
.....  
Hotman)

Sekretaris : Fikri Rizki Utama, M.S.Ak, Akt

(  
.....  
Fikri Rizki Utama)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



  
**Dr. Siti Zulaikha, S.Ag., M.H**  
NIP.19720611 199803 001



## ABSTRAK

### PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (STUDI KASUS PT. TIRTA GEMILANG RAHAYU LAMPUNG TIMUR)

Oleh :

ANGGUN FERTIKA

Sumberdaya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran bagi kesuksesan perusahaan, tanpa adanya manusia sumber daya didalam perusaha tidak akan berproses dengan baik sehingga tidak bisa menghasilkan keuntungan yang di inginkan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan menyakup unsur manajemen 6M, seperti *man* (manusia) *money* (uang atau modal), *method* (metode), *machines* (bahan), *materials* (peralatan), *market* (strategi pasar). Didalam perusahaan unsur manusia merupakan unsur yang paling penting, salah satu cara mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan yaitu memberikan kejelasan dalam kontrak kerja.

Kontrak kerja merupakan sebuah bingkai awal sebelum melakukan pekerjaan yang akan melibatkan dua pihak atau lebih. Karena didalamnya mencakup hak dan kewajiban. Kontrak kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja perspektif manajemen bisnis islam merupakan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan sesuai petunjuk dan arahan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontrak kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur, dengan rumusan masalah apakah kontrak kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berapa besar pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan, dengan populasi 100 karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur, Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan sampel 50 responden diperoleh dari perhitungan rumus slovin dengan menggunakan *simple random sampling* dalam menentukan sampel pada karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur.

Penelitian ini dianalisis dengan regresi linier sederhana, uji T dan koefisien determinasi dengan variabel dependen (kontrak kerja) dan variabel independen (kinerja). Menunjukkan hasil bahwa kontrak kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,778 > 2,011$  dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Dalam uji regresi linier sederhana: Konstanta sebesar 26,973 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja sebesar 26,973 dan Koefisien regresi X sebesar 0,527 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kontrak kerja, maka akan mengakibatkan variabel kinerja bertambah 26,973.

**Kata kunci : Kontrak Kerja, Kinerja, Manajemen Bisnis Islam**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF EMPLOYMENT CONTRACTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PERSPECTIVE OF ISLAMIC BUSINESS MANAGEMENT (CASE STUDY PT. TIRTA GEMILANG RAHAYU LAMPUNG TIMUR)**

**By :  
ANGGUN FERTIKA**

Human resources are a very valuable asset in a company, human resources have a role for the company's success, without human resources in the company it will not process properly so it cannot produce the profits that the company wants. The resources needed include elements of 6M management, such as man (human) money (money or capital), method (method), machines (materials), materials (equipment), market (market strategy). In a company, the human element is the most important element, one way to encourage employees to work in accordance with the company's provisions is to provide clarity in the work contract.

A work contract is an initial framework before carrying out work that will involve two or more parties. Because it includes rights and obligations. The work contract given by the company to employees is one of the factors to improve employee performance. The performance of an Islamic business management perspective is the result of work carried out according to the company's instructions and directions. This study aims to determine the effect of work contracts on the performance of employees of PT. Tirta Gemilang Rahayu East Lampung, with the formulation of the problem whether work contracts affect employee performance and how much influence work contracts have on employee performance, with a population of 100 employees of PT. Tirta Gemilang Rahayu, East Lampung. This research method is descriptive quantitative with a sample of 50 respondents obtained from the calculation of the slovin formula using simple random sampling in determining the sample at PT. Tirta Gemilang Rahayu East Lampung.

This study was analyzed by simple linear regression, T test and the coefficient of determination with the dependent variable (work contract) and the independent variable (performance). The results show that employment contracts affect employee performance, seen from the value of  $t_{count} > t_{table}$  of  $2.778 > 2.011$  with a significance value of  $0.008 < 0.05$ . In a simple linear regression test: A constant of 26.973 indicates that the value of the performance variable is 26.973 and the regression coefficient X is 0.527 indicating that each addition of the employment contract variable will result in an increase in the performance variable of 26.973.

**Keywords: Employment Contract, Performance, Islamic Business Management**

## ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggun Fertika  
NPM : 1804041022  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam

Menyatakan bahwa sekripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 20 Maret 2023  
Yang menyatakan,



  
Anggun Fertika  
NPM. 1804041022



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ بِأَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Karena “sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya. “

*QS At-Thalaq: 3*

## **PERSEMBAHAN**

Sujud syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kelancaran, kesabaran dalam membekali ilmu serta kemudahan yang diberikan, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Muhammad SAW. Kupersembahkan keberhasilan studiku kepada:

1. Ibu Satinah dan Ayah Gunawan tercinta. Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih kepada Ibu dan Ayah yang selalu mendoakanku, menasehatiku, menyemangatiku.
2. Kakak ku Nando Sugito. Terima kasih untuk doa dan dukungan yang telah diberikan serta motivasi dalam perjalanan kuliah.
3. Teman-teman seperjuangan Agustina, Dwi Amalia, Dian Mayang Sari. Terima kasih sudah menjadi sahabatku sekaligus saudara yang selalu saling membantu walaupun terkadang egois lebih besar dari semuanya.
4. Keluarga besar kelas C S1-Ekonomi Syariah angkatan 18 yang telah memberikan dukungan dan semangat dari semester 1 sampai selesainya skripsi ini.
5. Partnerku Zuly Nurjaka Raharja. Terimakasih untuk doa dan semangat yang telah menemani perjalanan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

## KATAPENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Starta I (S1) Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi(S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjannah, M. Ag. PIA selaku Rektor IAIN Metro.
2. Ibu Siti Zulaikha, S.Ag.,MH. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Yudhistira Ardana, M.E.K. selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
4. Bapak Hasrun Afandi US, M.M. selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
6. PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur yang telah memberikan arahan kepada peneliti.
7. S1-Ekonomi Syariah IAIN Metro Angkatan 2018 yang telah memberikan informasi kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhir semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Ekonomi Syariah.

Metro, Maret 2023

Peneliti



Anggun Fertika

NPM.1804041022

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PESETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
F. Penelitian Relevan.....	12

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kontrak Kerja.....	18
1. Pengertian Kontak Kerja .....	18
2. Indikator Kontrak Kerja .....	20
3. Bentuk Kontrak Kerja .....	21
4. Syarat-Syarat Kontrak Kerja .....	23
5. Berakhirnya Kontrak Kerja .....	24

B. Kinerja Karyawan Persepektif Manajemen Bisnis Islam.....	27
1. Pengertian Kinerja.....	27
2. Indikator kinerja .....	30
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	31
C. Hipotesis.....	34
D. Kerangka Berfikir .....	35

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Rancangan Penelitian .....	36
B. Definisi Operasional Variabel.....	36
1. Kontak Kerja (variabel independen/bebas X) .....	37
2. Kinerja Karyawan (variabel dependen/terikat Y) .....	39
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	42
1. Populasi .....	42
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	42
D. Jenis dan Sumber Data .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran .....	44
1. Teknik Pengumpulan Data.....	44
2. Skala Pengukuran.....	46
F. Pengujian Instrumen .....	47
1. Uji Validitas .....	47
2. Uji Reabilitas.....	48
G. Teknik Analisis Data .....	49
1. Uji Asumsi Klasik.....	49
2. Regresi Linier Sederhana .....	51
3. Uji Hipotesis .....	51

### **BAB IV HASIL PEMBAHASAAN**

A. HASIL PENELITIAN.....	54
1. Gambaran Umum PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur .....	54
a. Sejarah Berdirinya PT. Tirta Gemilang Rahayu.....	54

b. Visi dan Misi PT. Tirta Gemilang Rahayu .....	55
c. Motto PT. Tirta Gemilang Rahayu .....	56
d. Struktur Organisasi PT. Tirta Gemilang Rahayu .....	57
e. Data Responden Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu ....	62
f. Gambaran Distribusi Jawaban Responden .....	65
2. Hasil Analisis Data .....	67
a. Penguji Instrument.....	67
1) Uji Validitas.....	67
2) Uji Reabilitas .....	69
b. Uji Asumsi Klasik .....	69
1) Uji Normalitas .....	69
2) Uji Heterokedastisitas.....	70
3) Uji Autokorelasi .....	71
c. Uji Regresi Sederhana .....	72
d. Uji Hipotesis .....	74
1) Uji Persial (Uji T).....	74
2) Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	75
<b>B. PEMBAHASAAN</b>	
1. Pengaruh Kontra Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu .....	76

## **BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Catatan absensi Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur 2019 .....	6
Tabel 1.2	Catatan absensi Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur 2020 .....	7
Tabel 1.3	Catatan absensi Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur 2021 .....	8
Tabel 1.4	Pencapaian Target Penjualan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur .....	9
Tabel 1.5	Penelitian Relevan .....	12
Tabel 3.1	Difinisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kontrak Kerja .....	65
Tabel 4.2	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja Perspektif Manajemen Bisnis Islam .....	66
Tabel 4.3	Uji Validitas Instrumen .....	68
Tabel 4.4	Uji Reabilitas Reliability Statistics.....	69
Tabel 4.5	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test....	70
Tabel 4.6	Uji Heteroskedastisitas .....	71
Tabel 4.7	Uji Autokorelasi .....	72
Tabel 4.8	Metode Uji Regresi Sederhana.....	72
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi .....	73
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji T).....	74
Tabel 4.11	Uji Koefisien Determinasi .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir .....	35
Gambar 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	61
Gambar 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Gambar 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Devisi atau Bagian .....	62
Gambar 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status Kerja.....	63



## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Bimbingan (SK) Pembimbing
2. Surat Research
3. Surat Tugas
4. Surat Keterangan Bebas Pustaka
5. Surat Lulus Uji Plagiasi Turnitin
6. Outline
7. Kuesioner Penelitian
8. Distribusi Jawaban Responden
9. Uji Instrumen
10. R Tabel
11. T Tabel
12. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
13. Foto Dokumentasi
14. Daftar Riwayat Hidup

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan asset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang besar bagi kesuksesan perusahaan, tanpa adanya manusia maka sumber daya didalam perusahaan tidak akan berproses dengan baik sehingga tidak bisa menghasilkan keuntungan yang di inginkan oleh perusahaan.<sup>1</sup>

Sumber daya yang dibutuhkan dalam perusahaan menyakup unsur manajemen 6M, seperti *man* (manusia) *money* (uang atau modal), *method* (metode yang di gunakan dalam perusahaan), *machines* (bahan dalam membuat produk perusahaan), *materials* (peralatan teknologi sebagai penunjang proses produksi), *market* (strategi pasar atau tata kelola dalam kegiatan produksi). Dari berbagai macam sumberdaya tersebut, *man* atau manusia adalah faktor terpenting pada setiap kegiatan dalam perusahaan.<sup>2</sup>

Perusahaan yang besar tentunya menginginkan hasil yang besar juga, dengan ini perusahaan harus bisa menerapkan unsur manajemen sebagai alat untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Keberadaan unsur-unsur manajemen tersebut dapat digunakan pemimpin dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan di dalam perusahaan.

---

<sup>1</sup> Svinarky Irene, "Analisis Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Kepuasan Perusahaan Di PT Osi Electronics Di Kota Batam, Jurnal Cahaya Keadilan", 2013, 2339–1693.

<sup>2</sup> Sugijono, "Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang", *Jurnal Orbith Vo*, 11.3 (2015), 214.

Didalam melakukan perencanaan yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan salah satu unsur dari 6M yaitu *Man* (manusia/karyawan), karena karyawan adalah unsur yang paling penting dalam menjalankan unsur-unsur lainnya. Menurut Saiful Basri salah satu cara mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan yaitu memberikan kontrak kerja yang baik kepada calon karyawan.<sup>3</sup>

Kontrak kerja dalam perusahaan adalah awal lahirnya suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan yang memberi pekerjaan yang di dalamnya termuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pekerja. Dalam penelitian Muh. Willy Sinarta Tanjung kontrak kerja merupakan sarana terdahulu sebelum adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, dengan kontrak kerja mencerminkan keadilan bagi karyawan dan perusahaan yang keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.<sup>4</sup> Menurut Amir Rahma kontrak adalah sebuah instrumen yang dapat memberikan perlindungan hak-hak antar pihak yang melakukan kontrak. Kontrak merupakan sebuah bingkai awal sebelum melakukan suatu dalam pekerjaan yang akan melibatkan dua pihak atau lebih. Karena didalam kontrak mencakup hak, maka dalam islam kontrak haruslah dibangun diatas dasar keihlasan, suka rela, dan tanpa adanya unsur paksaan dari kedua belah pihak.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Saeful Basri, "*Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Klinik*", Journal Kinerja PISSN, 2019.

<sup>4</sup> Willy Sinarta Muh, "*Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja)*", Skripsi Universitas Sumatra Utara, 2018., 57.

<sup>5</sup> Amir Rarmah, "*Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Bisnis.Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*", 2020.

Dengan adanya kontrak kerja yang baik bagi pekerja akan menimbulkan hasil kinerja karyawan yang baik. Karena pada umumnya kinerja karyawan dapat dikatakan baik salah satunya dipengaruhi oleh kenyamanan yang terdapat pada suatu kontrak kerja yang di keluarkan oleh perusahaan.<sup>6</sup> Menurut penelitian dengan judul Dampak Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam, menyatakan bahwa kontrak kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.<sup>7</sup>

Kinerja perspektif manajemen bisnis islam adalah hasil dari pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nilai bekerja.<sup>8</sup> Menurut Fadlail dan Fatimala kinerja menurut manajemen bisnis islam tidak berbeda dengan kinerja secara umum yaitu dapat ditinjau dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan dengan jujur sesuai tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dalam bisnis islam dapat dilihat berdasarkan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan arahan dari perusahaan yang tertuang dalam kontrak kerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang di tetapkan perusahaan dapat dinilai sebagai bentuk kinerja yang baik.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Arik Prasetya, Yuniadi Mayoan dan Aninditiya Rahadian Dimas, "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerjasama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja", *Administrasi Bisnis*, Vol 28, No. 2 Mei 2015.

<sup>7</sup> Anisa, *Dampak Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah* (Skripsi IAIN Metro Lampung, 2018). 62

<sup>8</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Manajemen Bisnis Syariah, 2013). 331

<sup>9</sup> Fadlail dan Fatimala, *Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV ADEEVA Group*, *Jember, Jurnal Al-Idarah* Vol.1, 2020, 8.

Dalam islam seseorang yang bekerja berkewajiban menunaikan apa yang telah disetujui dalam sebuah kontrak, baik berupa perkataan maupun perbuatan. Jika waktu telah berakhir situasi dan kondisi telah berubah, ketentuan tentang jangka waktu tidak menjadi masalah ditetapkan untuk sebagai batas sebuah kontrak dalam pekerjaan. Sebagaimana yang telah di jelaskan dalam Al-Quran Surat Al-Maidahh ayat 1

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ

عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ تَحَكَّمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akat-akat itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum menurut yang dikehendaki-Nya. (QS Al-Maidah:1)<sup>10</sup>

Dari pengertian dalil di atas, Setiap mukmin berkewajiban menunaikan apa yang telah ia janjikan dan akad yang dilakukan, baik berupa perkataan maupun perbuatan, sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT, selagi ia janjikan dan akadkan itu tidak menghalalkan barang haram dan mengharamkan barang halal sedangkan sebelum melakukan pekerjaan harus

---

<sup>10</sup>QS. Al-Maidah (5):1.

diawali dengan kontrak yang disepakati kedua belah pihak tanpa ada paksaan.<sup>11</sup>

PT Tirta Gemilang Rahayu adalah perusahaan yang bertempat di Desa Sri Menanti, Bandar Sribawono, Lampung Timur, Lampung yang berdiri pada 21 Januari 2010 yang didirikan oleh Bapak Hardian Sandi. PT Tirta Gemilang Rahayu bergerak pada bidang produksi air minum dengan merek Glozz yang memiliki beberapa varian bentuk seperti botol, galon dan cup. Air yang dihasilkan untuk memproduksi barang diambil dari mata air yang ada dari dalam bumi dan diolah dengan menggunakan mesin sehingga menjadi air minum dalam kemasan yang siap untuk dikonsumsi. Pendistribusian barang yang dilakukan PT Tirta Gemilang Rahayu dengan cara menyebarkan agen pada setiap daerah, penyebaran produk ini 85% masih di daerah Lampung Timur dan sudah mulai merambat ke daerah Bandar Lampung.

“Karyawan pada PT Tirta Gemilang Rahayu berjumlah 100 orang karyawan, 85 karyawan kontrak dan 15 karyawan tetap. Terdapat beberapa bagian yang pada perusahaan, seperti : 3 orang bagian Quality Control (QC), 36 orang bagian produksi, 13 orang bagian gudang, 10 orang bagian admin, 21 orang bagian marketing, 7 orang bagian HRD dan 10 orang bagian keamanan.<sup>12</sup>

Menurut Fadlail dan Fatimala, bahwa kinerja karyawan dalam manajemen bisnis islam tidak berbeda dengan kinerja secara umum, dapat

---

<sup>11</sup>AmirRarmah, “Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Bisnis,”Jurnal Ilmiah mahasiswa Perbandingan mazhab, Vol. 1, No. 2 Mei 2020.

<sup>12</sup>Wawancara, Bapak Ari, Sebagai Staf Administrasi Kantor PT Tirta Gemilang Rahayu , 15 desember 2021

diukur dengan beberapa aspek yang berhubungan pada indikator kinerja yaitu kuantitas kinerja.<sup>13</sup> Untuk melihat kuantitas kinerja karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu, peneliti menyajikan tabel rekap absensi karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu pada tahun 2019-2021. Berikut adalah data kinerja karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur.

Tabel 1.1 Catatan absensi Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Efektifitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Izin	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	100	26	4	0	4	15,3%
Februari	100	23	2	3	5	21,7%
Maret	100	25	2	2	4	16%
April	100	24	3	0	3	12,5%
Mei	100	25	1	2	3	12%
Juni	100	20	3	1	4	20%
Juli	100	27	4	1	5	18,5%
Agustus	100	26	3	2	5	19,2%
September	100	25	2	2	4	16%
Oktober	100	27	3	0	3	11,1%
November	100	25	4	1	5	20%
Desember	100	24	1	2	3	12,5%
<b>Rata-Rata</b>						<b>16,23%</b>

Sumber : PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur. Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari 100 karyawan pada bulan agustus bisa terjadi 5 kali ketidak hadiran untuk satu orang karyawan.

<sup>13</sup> Fadlail dan Fatimala, *Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV ADEEVA Group*, Jember, Jurnal Al-Idarah Vol.1, 2020, 8.

Rumus :

Presentase kehadiran =  $(\text{Jumlah hari absen} : \text{jumlah hari kerja}) \times 100$

Ket:

Jumlah hari absen : izin + alpha

Jumlah hari kerja : jumlah hari dalam sebulan – hari libur dalam sebulan

Menurut Yunita Putri Linggarwati bahwa angka absensi yang mencapai 10%-15% sudah merupakan dalam keadaan buruk.<sup>14</sup> Tingkat absensi PT. Tirta Gemilang Rahayu pada tahun 2019 mencapai 16,23% dengan ini tingkat absensi tersebut dapat dikatakan buruk.

Tabel 1.2 Catatan absensi Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Efektifitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Izin	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	100	25	3	2	5	20%
Februari	100	25	1	3	4	16%
Maret	100	25	3	2	5	20%
April	100	25	4	2	6	24%
Mei	100	20	2	1	3	15%
Juni	100	24	3	1	4	16,6%
Juli	100	26	4	2	6	23,1%
Agustus	100	25	2	1	3	12%
September	100	25	1	3	4	16%
Oktober	100	26	3	1	4	15,4%
November	100	26	3	0	3	11,5%
Desember	100	24	2	2	4	16,6%
<b>Rata-Rata</b>						<b>17,18%</b>

Sumber : PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur. Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari 100 karyawan pada bulan juli bisa terjadi 6 kali ketidak hadiran untuk satu orang

<sup>14</sup>Linggarwati Yunita Putri, "Hubungan Antara Faktor Individu Dengan AbsenteismeTenaga Kerja Industri Tekstil", *Journal of Vocational Health Studis*, 1 (2013), 2.



karyawan. Tingkat absensi PT. Tirta Gemilang Rahayu pada tahun 2020 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya mencapai angka 17,18% dengan ini tingkat absensi tersebut dapat dikatakan buruk.

Tabel 1.3 Catatan absensi Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Efektifitas Bekerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
			Izin	Alpha (Hari)	Jumlah (Hari)	
Januari	100	25	3	2	5	20%
Februari	100	23	1	2	3	13,04%
Maret	100	26	3	1	4	15,38%
April	100	25	2	2	4	16%
Mei	100	21	2	1	3	14,28%
Juni	100	25	1	4	5	20%
Juli	100	26	4	2	6	23,07%
Agustus	100	24	3	1	4	16,6%
September	100	26	4	1	5	19,23%
Oktober	100	25	2	3	5	20%
November	100	26	2	1	3	11,5%
Desember	100	25	3	2	5	20%
<b>Rata-Rata</b>						<b>17,42%</b>

Sumber : PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur. Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari 100 karyawan pada bulan juli bisa terjadi 6 kali ketidak hadiran untuk satu orang karyawan. Tingkat absensi PT. Tirta Gemilang Rahayu pada tahun 2021 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya mencapai angka 17,42% dengan ini tingkat absensi tersebut dapat dikatakan buruk.

Berdasarkan data absensi di atas, tingkat absensi karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu pada tahun 2019 dengan rata-rata 16,23% kemudian pada tahun 2020 rata-rata 17,18% dan pada tahun 2021 nilai rata-rata sebesar 17,42%. Berdasarkan catatan absensi tersebut dapat di simpulkan tingkat

absensi karyawan pada tahun 2019 sampai 2021 mengalami kenaikan, hal ini di artikan indikator absensi PT. Tirta Gemilang Rahayu dinilai buruk.

Selain dari data absensi karyawan untuk melihat kualitas kinerja karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu, peneliti menyajikan rekap data penjualan pada tahun 2019-2021.<sup>15</sup>

**Tabel 1.4 Pencapaian Target Penjualan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur**

No	Tahun	Target	Hasil	Presentase
1.	2019	Rp. 4.000.000.000	Rp. 4.130.000.000	≥100%
2.	2020	Rp. 4.000.000.000	Rp. 3.875.000.000	96,8%
3.	2021	Rp. 4.000.000.000	Rp. 3.660.000.000	91,5%

*Sumber : PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur. Diolah*

Berdasarkan tabel data penjualan tahun 2019-2020 diatas target penjualan di tetapkan sebesar Rp. 4.000.000.000, pada tahun 2019 hasil penjualan mencapai Rp. 4.130.000.000 dengan presentase 113%, pada tahun 2020 mengalami penurunan pada hasil penjualan menjadi Rp. 3.875.000.000 dengan presentase 96,8%, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan lagi menjadi Rp. 3.660.000.000 dengan presentase 91,5%.

Berdasarkan latar belakang diatas, PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur dalam catatan absensi tiga tahun terakhir 2019-2021 mengalami kenaikan yang signifikan, hal ini menyebabkan kinerja pada indikator kuantitas kerja menjadi buruk. Didalam perusahaan, kinerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan, baik atau

<sup>15</sup>Wawancara, Bapak Ari, Sebagai Staf Administrasi Kantor PT Tirta Gemilang Rahayu , 15 desember 2021

tidak kinerja karyawan tidak terlepas dari sebuah kontrak kerja yang di sepakati sebelum memulai bekerja. Menurut penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus di PT. Indomental Industries, Serang, Banten) bahwa Kontrak Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.<sup>16</sup> Dengan ini penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas maka dalam penelitian ini terdapat identifikasi masalah seperti: pada hasil kinerja karyawan pada PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur dilihat dari catatan absensi pada tahun 2019-2021 mengalami kenaikan dalam angka absensi, dapat diartikan bahwa tingkat kinerja dalam indikator kuantitas dikatakan buruk. Pencapaian target pada tahun 2019 mencapai 113% pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan sehingga kinerja dalam indikator kualitas kerja dapat di katakan buruk.

## **C. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang telah di sebutkan, maka peneliti memberikan batasan masalah untuk menghindari kemungkinan meluasnya masalah yang diteliti. Masalah yang diteliti sebagai berikut: Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam.

---

<sup>16</sup> Bahri Saeful, *Pengaruh Sistem Kontrak kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomental Industries Jawilan* ( Study Kasus : di PT. Indometal Industries Jawilan) Serang, Banten, 2019.

#### **D. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kontrak kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen bisnis islam pada PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur?
2. Seberapa besar kontrak kerja mempengaruhi kinerja karyawan perspektif manajemen bisnis islam pada PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur?

#### **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh suatu kontrak kerja yang terjadi pada kinerja karyawan pada PT. Tirta Gemilang Rahayu Perspektif Manajemen Bisnis Islam.
- b. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur Perspektif Manajemen Bisnis Islam.

##### 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian di atas, maka manfaat yang terdapat dari penelitian ini adalah:

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan, dan dapat berguna bagi mahasiswa untuk di jadikan

referensi peneliti kedepannya dalam kontrak kerja dan kinerja perspektif manajemen bisnis islam.

b. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau evaluasi bagi karyawan dan perusahaan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur terkait kontrak kerja terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

## F. Penelitian Relevan

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh peneliti dahulu tentang permasalahan yang di angkat sebagai bahan penelitian yang di lakukan, belum ada penelitian yang spesifik, namun ada penelitian yang mendekati judul dan rumusan masalah yang hampir sama. Oleh karena itu peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu :

**Tabel 2.1 Penelitian Relevan**

No.	Judul, Peneliti dan Tahun	Variabel dan Indikator	Metodote dan Alat	Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo.  Muhammad Maulana P, Institut Agama Islam Negri Palopo, 2018.	Kontrak Kerja (perjanjian kerja, prosedur kerja, disiplin).  Motivasi Kerja (Itensitas, Arah, Ketekunan)	Kuantitatif  SPSS 30	30 responden karyawan BSM Syariah KCP Kota Palopo.	Terdapat pengaruh yang signifikan kontrak kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. Sehingga dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memperhatikan kontrak kerja untuk mendapat hasil kinerja yang	Dalam penelitian saya berfokus pada pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam dan Peneliti sebelumnya berfokus pada Pengaruh Kontrak Kerja terhadap Motivasi Kerja.

					maksimal.	
2.	<p>Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan (PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja)</p> <p>Muh. Willy Sinantra Tanjung, Universitas Sumatra Utara, 2018</p>	<p>Kontrak Kerja (hukum kontrak kerja, Pekerjaan, Pemerintah, Upah)</p>	<p>Kualitatif Komparatif</p> <p>Penelitian ini menggunakan deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan, menelaah dan menganalisis tentang pelaksanaan kontrak kerja.</p>	<p>Data Primer dan Sekunder</p>	<p>Dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja, pelaksanaan kontrak kerja berupa perjanjian yang setiap pelaksanaannya sudah diatur didalamnya. Dengan segala bentuk tanggung jawab akan menghasilkan pengaruh positif terhadap hasil kinerja dalam perusahaan.</p>	<p>Dalam penelitian saya meneliti Pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam dan menggunakan metode kuantitatif. Dalam peneli sebelumnya berfokus pada pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja/karyawan dengan perusahaan, juga menggunakan metode kaunlitataif.</p>
3.	<p>Analisis Kontrak Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam di Miniplan Fijar Jati Wangi, Kec. Tanjung Bintang.</p> <p>Indi Dwi Astuti, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.</p>	<p>Kontrak Kerja (jenis Pekerjaan, Pemerintah, Upah)</p> <p>Kesejahteraan Karyawan (Tingkat Pendapatan dan Komposisi Pengeluaran)</p>	<p>Kualitatif</p> <p>Pendekatan dan Prosedur Penelitian, desain penelitian dengan menggunakan triangulasi (gabungan) dengan analisis data bersifat induktif/kualitatif</p>	<p>40 karyawan cv Miniplan Vajar</p>	<p>Kontrak kerja yang baik dan sesuai dengan hukum pada Miniplan Fijar Jati Wangi memiliki pengaruh positif signifikan yang akan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang akan menghasilkan pengaruh positif hasil dari kinerja karyawan.</p>	<p>Dalam penelitian saya meneliti Pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam dan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian sebelumnya meneliti Kontrak Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dengan menggunakan metode kualitatif.</p>
4.	<p>Pengaruh Kontrak Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan</p>	<p>Kontrak kerja (waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, peraturan kerja).</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>SPSS</p>	<p>91 Pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar.</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan Kontrak Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Kantor</p>	<p>Dalam penelitian saya berfokus pada pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif</p>

	Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar  Kasmawati, Ahmad Musseng, Taufik Thahir, 2022.	Disiplin (kehlilan, pengenaan sanksi, ketegasan, hubungan kerja).  Kinerja Pegawai (kualitas, kuantitas, efesiensi, efektivitas, kerjasama)			Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar. Sehingga dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memperhatikan Kontrak Kerja dan Disiplin Kerja untuk mendapat hasil kinerja yang maksimal.	Manajemen Bisnis Islam dan Peneliti sebelumnya berfokus pada Pengaruh Kontrak Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan menggunakan 3 variabel.
5	Dampak Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syari'ah (Studi Kasus Di PT. Nusantara Tropical Farm Way Jepara. Anisa, 2018	Kontrak Kerja  Kinerja Karyawan	Kualitatif (deskriptif)	Primer dan Skunder dengan wawancara dan dokumentasi. Bentuk Wawancara bebas terpimpin yaitu wawancara dengan menggunakan kerangka pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebagai bahan pertanyaan.	Dalam penelitian ini diketahui bahwa kontrak kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Tropical Farm Way Jepara, sehingga dalam perusahaan harus memperhatikan kontrak kerja dalam jenis penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.	Dalam penelitian saya menggunakan metode kuantitatif yang hanya melihat seberapa besar pengaruh kontrak kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian sebelumnya menggunakan metode Kualitatif yang menjalankan tentang apa saja hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Kontrak Kerja, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Di Bagian Verifikasi Perum Peruri Karawang.  Mochamad Riza Hilmawan, Army	Kontrak Kerja X1 (dasar kontrak kerja, peraturan)  Semangat Kerja X2 (Prestasi kerja, Tanggung jawab)  Lingkungan	Kuantitatif  SPSS	Dengan 75 responden Karyawan Perum Peruri Karawang	Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan kontrak kerja, semangat kerja, lingkungan kerja terhadap Produktifitas Karyawan. Perum Peruri Karawang.	Perbedaan dengan penelitian saya adalah : Dalam penelitian saya berfokus pada pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam. Sedangkan

	Cahaya Putra. Universitas Pelita Bangsa 2019.	Kerja X3 (ketaatan dan kerjasama)  Produktifitas Kerja Y (kejujuran dan kepemimpinan)				dalam penelitian sebelumnya meneliti lebih luas tentang Pengaruh Kontrak kerja, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja.
7.	Analisis Pengaruh Kontrak Kerja, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan Dan Lokasi Tempat Kerja Terhadap Tingkat Upah Di Sumatera Barat.  Gusniza Novalia Dan Erni Febrina Harahap, 2021.	Kontrak Kerja (pengupahan, hak dan kewajiban kerja)  Pendidikan (berpendidikan lebih tinggi)  Jenis Kelamin (laki-laki dan perempuan)  Jenis Pekerjaan (jabatan kerja dan tingkat upah)  Tempat Kerja (lokasi dan vasilitas)  Tingkat Upah (jumlah upah dan UMP)	Kuantitatif SPSS	1.900 responden semua tenaga kerja yang bekerja dan disurvei oleh BPS di Sumatera Barat	Dalam Penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antar Variabel Kontrak Kerja (X1), Pendidikan (X2), Jenis Kelamin (X3), Jenis Pekerjaan (X4), Lokasi Tempat Kerja (X5) terhadap tingkat upah di Sumatera Barat.	Perbedaan dengan penelitian saya adalah : Dalam penelitian saya berfokus pada pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya meneliti lebih luas tentang Pengaruh Kontrak kerja, pendidikan, jenis kelamin, jenis pekerjaan, tempat kerja terhadap tingkat upah.
8.	Sistem Kontrak Kerja Antar Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam pada PT Citra Van Titipan Kilat.  Suryadi Bata Ahmad, Rahmah Amir. UIN	Kontrak kerja (hukum kontrak kerja, masa pekerja, peraturan kerja)  hukum Islam (ijab dab qobul, tidak ada paksaan, niat dalam hati)	Metode kualitatif	PT Citra Van Titipan Kilat Makasar	Sistem kontrak kerja yang di terapkan pada perusahaan harus sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku. Salah satu bentuk kontrak kerja yaitu kontrak kerja tertulis yang di lakukan di awal	Perbedaan dengan penelitian saya: dalam penelitian saya meneliti pegaruh dari Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan peneliti sebelumnya meneliti pelaksanaan kontrak



	Alauddin Makasar. Vol. 1, No. 2, 2020				sebelum melakukan pekerjaan dalam perusahaan, kontrak kerja tertulis di buat dengan terbuka antar calon pekerja dan perusahaan. sisitem kontrak kerja pada PT. Citra Van Titipan Kilat sudah memenuhi sesuai dengan undang-undang dan hukum islam.	kerja yang sesuai dengan undang-undang dan hukum islam.
9.	Pengaruh kontrak kerja terhadap kepuasan kerja akademik dalam afrika selatan universitas teknologi.  AA Ntisa, M. Dhurup, PA Joubert. Vol 8, No 2, ISSN: 1309-8063, 2016.	Kontrak Kerja (Kontrak Kerja waktu tetap dan sementara, pengupahan, jenis pekerjaan)  Kepuasan Kerja (gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, otonomi pekerja pengembangan dan promosi).	Kuantitatif SPSS	Dengan 600 responden yaitu: pegawai akademik (dewan pendidikan tinggi 2012) afrika selatan	Kontrak kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seperti halnya, kontrak kerja tetap memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, sebaliknya dengan kontrak kerja waktu sementara memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja akademisi.	Perbedaan dengan penelitian saya adalah : Dalam penelitian saya berfokus pada pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya lebih di jelaskan pengaruh kontrak kerja tetap dan kontrak kerja sementara terhadap kepuasan kerja karyawan.
10.	Pengaruh Sistem Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Di PT. Indometal Industries, Serang, Banten).  Saeful Bahri, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin	Kontrak kerja (dasar hukum kontrak kerja, pemahaman dan pengetahuan karyawan tentang kontrak kerja, peraturan kerja, ketepatan kerja, gambaran kontrak kerja)	Kuantitatif SPSS	86 Responden karyawan PT. Indometal Industries, Serang, Banten	Terdapat pengaruh yang signifikan Sistem Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indometal Industries, Serang, Banten. Sehingga dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memperhatikan Sistem Kontrak	Dalam penelitian saya berfokus pada pengaruh Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam dan Peneliti sebelumnya hanya berfokus pada Pengaruh Sistem Kontrak Kerja dan Disiplin Kerja

	Banten , 2019.	Kinerja Karyawan (kualitas, kuantitas, kedisiplinan, ketepatan waktu, kerjasama antar karyawan)			Kerja untuk mendapat hasil kinerja yang maksimal.	terhadap Kinerja Karyawan
--	----------------	---	--	--	---	---------------------------

Setelah peneliti melihat dari beberapa penelitian terdahulu, maka dapat diketahui adanya persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah didalam peneliti yang penulis kerjakan dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat persamaan dalam hal meneliti mengenai kinerja karyawan. Dan perbedaan yang terdapat bahwa disini yang penulis kerjakan lebih menekannya kepada pengaruh kontak kerja terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen bisnis islam.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kontrak Kerja**

##### **1. Pengertian Kontrak Kerja**

Kontrak kerja adalah bentuk perjanjian yang dimana pihak pertama berjanji kepada pihak kedua untuk melaksanakan atau tidak melakukan suatu hal, sehingga kedua belah pihak yang menjalankan perjanjian tersebut terikat oleh isi dari perjanjian yang telah di buat dan disetujui.<sup>1</sup> Menurut Abdul Kari, kontrak kerja adalah suatu perjanjian atau persetujuan dengan dua orang atau lebih yang saling mengikat diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan, yang didalamnya mengandung beberapa unsur, seperti: para pihak, persetujuan, tujuan perjanjian, prestasi yang dilaksanakan, bentuk tertentu seperti tulisan dan adanya syarat-syarat tertentu.<sup>2</sup>

Kontrak kerja memiliki arti yang berlainan dengan perjanjian, karena objek dari kontrak kerja bukan benda seperti yang terdapat pada perjanjian jual beli, sewa menyewa dan lainnya. Menurut ketentuan Pasal 1601 a KUH Per, kontrak kerja adalah suatu bentuk dari perjanjian dimana pihak yang satu (pekerja) mengikat dirinya untuk dibawa dalam perintah pihak yang kedua (pengusaha) untuk sesuatu yang telah ditentukan bersama, melakukan sebuah pekerjaan dan mendapatkan upah.

---

<sup>1</sup> Asyihadie dan Arief Rahman Zaeni, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 107.

<sup>2</sup> Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia, Cet Ke-5* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 285-286.

Menurut Prof. Subekti, kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, dimana perjanjian ini ditandai oleh ciri-ciri dengan adanya suatu upah atau gaji tertentu, dengan berlakunya suatu hubungan antara atasan dengan bawahan, yakni suatu hubungan atas dasar majikan dapat memberikan perintah dan pihak lainnya harus menaati perintah tersebut.<sup>3</sup>

Dalam Bab 1 ketentuan umum Pasal 1 ayat (14) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa yang dimaksud dengan kontrak kerja merupakan suatu bentuk perjanjian yang dibuat secara tertulis antara pekerja dengan pengusaha yang didalamnya terdapat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak pekerja.<sup>4</sup> Adapun hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hubungan kerja merupakan hubungan antara seorang pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh yang terdapat ikatan berdasarkan kontrak kerja, yang terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>5</sup>

Jika dilihat dari pengertian diatas antara perjanjian kerja dan kontrak kerja keduanya memiliki arti yang saling bersangkutan, hal ini mengakibatkan adanya suatu hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Pengertian tersebut memiliki arti bahwa kontrak kerja

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, 309.

<sup>4</sup> Saifudin, "Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam", *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 4.13 (2020), 52.

<sup>5</sup> *Ibid.*, 58.

yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan adanya perjanjian tertulis yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.<sup>6</sup>

## 2. Indikator Kontrak Kerja

Menurut Saeful Bahri, Indikator kontrak kerja adalah sebagai berikut:

### a. Dasar kontrak kerja

Dasar kontrak kerja yang tercantum dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa kontrak kerja dibuat secara tertulis dan disepakati kedua belah pihak tanpa ada paksaan. Dan adanya jenis pekerjaan yang di setujui oleh kedua belah pihak yang nantinya akan di lakukan oleh pekerja.<sup>7</sup>

### b. Gambaran kontrak kerja

Gambaran kontrak kerja memuat beberapa hal yang ada di dalam kontrak kerja seperti jenis pekerjaan apa yang di emban oleh seorang karyawan, sistem pengupahan yang berikan oleh perusahaan, hak dan kewajiban dan masa kerja adalah salah menjadi tingkat keberhasilan dalam kontrak kerja yang harus di tetapkan sejak awal memulai kontrak.<sup>8</sup>

### c. Peraturan kerja

Dalam kontrak kerja juga terdapat beberapa peraturan yang harus di jelaskan sebelum karyawan masuk dalam pekerjaan, peraturan dalam kontrak kerja seperti sikap kerja dalam melakukan pekerjaan, waktu

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, 43

<sup>7</sup> *Ibid.*, 45

<sup>8</sup> Junianto dan Joko Sabtohadhi Dwi, "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula Equilibrium", 2020.

pelaksanaan kerja yang sudah di setujui sejak awal memulai kontrak,<sup>9</sup> dan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga dalam hasil dalam melakukan suatu pekerjaan akan maksimal.<sup>10</sup>

### 3. Bentuk Kontrak Kerja

Bentuk kontrak kerja diatur dalam pasal 51 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana kontrak kerja dibuat secara tertulis atau lisan, kontrak kerja yang dibuat secara tertulis harus dibuat dengan memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kontrak kerja dalam islam yang di sebut dengan ijab dan qobul dimana keduanya harus dilakukan dengan tanpa paksaan dan hati yang ikhlas.<sup>11</sup>

Surat lamaran adalah suatu persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan yang akan bekerja dalam perusahaan, yang berarti calon pekerja telah menyatakan kehendaknya sebelum akhirnya diwujudkan dalam catatan tertulis berupa kontrak kerja antara pihak perusahaan dan calonn karyawan.<sup>12</sup> Isi dari kontak kerja tidak boleh bertantangan dengan peraturan yang ada didalam perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku, isi kontrak kerja juga harus

---

<sup>9</sup> Saifudin, *Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam*, Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Volume 4 Nomor 1 Juni 2020.

<sup>10</sup> Bahri Saeful, *Pengaruh Sistem Kontrak kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indometal Industries Jawilan ( Study Kasus : di PT. Indometal Industries Jawilan) Serang, Banten, 2019.*

<sup>11</sup> Saifudin., 52.

<sup>12</sup> Amir Rarmah, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Bisnis," Jurnal Ilmiah mahasiswa Perbandingan mazhab, Vol. 1, No. 2 Mei 2020, 31.

menggunakan bahasa yang mudah di mengerti antara kedua belah pihak.<sup>13</sup>

Dalam kontrak kerja harus memuat beberapa hal, yaitu:

- a. Menjelaskan identitas perusahaan yang meliputi; nama perusahaan, alamat perusahaan dan jenis usaha yang diperjakan.
- b. Menjelaskan identitas pekerja yang meliputi; nama lengkap karyawan, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.
- c. Tetera deskripsi jabatan dan jenis pekerjaan yang telah disepakati kedua belah pihak.
- d. Menjelaskan dengan jelas upah yang diterima pekerja dan sistem pembayarannya.
- e. Menjelaskan syarat-syarat kerja yang termuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- f. Menjelaskan mulai berlakunya dan jangka waktu berlakunya kontrak kerja.
- g. Dibukukan dan disahkan dalam kontrak kerja dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, 33.

<sup>14</sup> Arik Prasetya, Yuniadi Mayoan dan Aninditiya Rahadian Dimas, "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerjasama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja", *Administrasi Bisnis*, Vol 28, No. 2 Mei 2015, 85.

#### **4. Syarat-Syarat Kontrak Kerja**

Suatu kontrak kerja atau yang bisa di sebut perjanjian kerja tentunya memiliki syarat yang harus di lakukan oleh kedua belah pihak untuk menjadikan perjanjian kerja menjadi sah. Seperti yang telah diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-undang NO.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut:

a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan yang mengikatkan bagi kedua belah pihak bahwa pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja harus mengetahui dan setuju mengenai hal-hal tertulis di dalam suatu perjanjian.

b. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh kedua belah pihak atas perjanjian kerja harus mampu dalam membuat suatu perjanjian. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan mengenai umur pekerja dengan minimal 18 Tahun bagi seseorang yang di anggap bisa cakap membuat perjanjian kerja, sebagai yang telah diatur dalam ketentuan pasal ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Adanya Pekerjaan Yang Diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara seorang pengusaha dengan seorang pekerja akan menimbulkan



suatu akibat yang hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para kedua pihak.

d. Pekerjaan Yang Diperjanjikan Halal

Pada dasarnya objek perjanjian harus halal yang artinya tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Dengan ini suatu perjanjian bisa dikatakan boleh direalisasikan dengan baik jika suatu pekerjaan tersebut sudah merupakan pekerjaan halal.<sup>15</sup>

Syarat-syarat tersebut bersifat kumulatif, yang harus dipenuhi jika ingin dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah, jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subjektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas dapat meminta pembatalan perjanjian kepada pihak hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan.

## 5. Berakhirnya Kontrak Kerja

Sebagaimana diketahui, didalam kontrak tentunya ada timbal balik yang dibuat secara sah antara dua orang, kontrak timbal balik tersebut akan melahirkan perikatan yang mengikat mengenai kontrak kerja. Begitupun dengan berakhirnya kontrak kerja terdapat kesepakatan yang harus diketahui dan di setujui antara dua orang.<sup>16</sup> Dalam KUH Per, pasal 1321 di katakana bahwa Perjanjian kontrak kerja bisa terjadi

---

<sup>15</sup> Saifudin, *Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam*, Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Volume 4 Nomor 1 Juni 2020.

<sup>16</sup> Wiwono dan Anis Mashdurohatun Jamal, *Hukum Kontrak, Ekonomi Syariah Dan Etika Bisnis* (Semarang: UNDIP PRESS, 2017).

apabila adanya kekhilafan, paksaan atau penipuan dalam membuat perjanjian kerja.<sup>17</sup>

Mengenai berakhirnya kontrak kerja dalam perjanjian kerja dapat terjadi karena.

- a. Karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.
- b. Pihak ke dua (karyawan) telah meninggal dunia.
- c. Situasi yang memaksa seperti bencana alam, pemberontakan, perang, huru-hara, kerusuhan dan lainnya.
- d. Berakhirnya suatu perjanjian yang sudah di buat dan di sepakati.<sup>18</sup>

Selanjutnya seorang pengusaha dapat memutuskan perjanjian secara satu pihak, seperti dalam Pasal 12 tentang Pembatalan Kerja.

- a. Pihak pertama dapat membatalkan perjanjian secara sepihak dengan melakukan pemberitahuan tertulis dengan waktu yang di tentukan.
- b. Pembatalan Perjanjian sebagaimana yang yang di maksud dalam ayat 1 tersebut dilakukan apabila pihak kedua melakukan hal seperti berikut:
  - 1) Memberikan keterangan tidak benar yang dapat merugikan pihak pertama.
  - 2) Tidak dapat melaksanakan atau melanjutkan pekerjaan.
  - 3) Memberikan semua pekerjaan kepada orang lain tanpa persetujuan dari pihak pertama.

---

<sup>17</sup> Simanjuntak, *hukum Perdata Indonesia*, Cet ke-5 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 312.

<sup>18</sup> Wiwono dan Anis Mashdurohatun Jamal, *Hukum Kontrak, Ekonomi Syariah Dan Etika Bisnis.*, 312-314

- 4) Apabila jumlah denda keterlambatan sudah mencapai titik maksimum.
- c. Jika terjadi pembatalan perjanjian secara sepihak oleh pihak pertama, maka pihak pertama dapat menunjuk karyawan lain untuk menyelesaikan tugas tersebut dan pihak kedua harus menyerahkan kepada pihak pertama semua dokumen yang berhubungan dengan perjanjian ini.

Dalam kontrak kerja, pihak pertama dapat mengakhiri hubungan kerja apabila pihak kedua atau karyawan melakukan pelanggaran seperti:

- a. Melakukan pencurian, penggelapan dana atau perbuatan yang melanggar hukum lainnya dan melakukan kekerasan kepada kawan kerjanya.
- b. Merusak barang-barang milik perusahaan dengan sengaja atau membuat perusahaan rugi karena kecerobohannya.
- c. Memberikan keterangan palsu atau melakukan keributan yang membuat perusahaan rugi.
- d. Mencemarkan nama baik perusahaan.
- e. Meminum minuman keras atau mengkonsumsi obat terlarang dan berjudi.
- f. Menyalahgunakan jabatannya sehingga menimbulkan kerugian dalam perusahaan.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, 237.

## **B. Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam**

### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut M. Ma'ruf Abdullah Kinerja dalam manajemen bisnis islam adalah hasil dari pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), adanya sikap dan tanggung jawab karyawan dalam mengembangkan nilai dalam bekerja.<sup>20</sup>

Adami Marbawi berpendapat Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas yang dikejakan dengan jujur yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. kinerja juga sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, sikap dan yang dilakukan pekerja, dan hubungan karyawan dengan perusahaan yang sesuai dengan manajemen dalam perusahaan.<sup>21</sup>

Manajemen merupakan proses yang terdiri dari tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Menurut Mary Parker Follet, manajemen merupakan sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain, seorang manajer memiliki tugas untuk mengatur dan mengarahkan semua unsur manajemen yang

---

<sup>20</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Islam* (Yogyakarta: Manajemen Bisnis Syariah, 2013),331.

<sup>21</sup> Adamy Marbawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Universitas Malikussaleh: Unimal Press, 2017),92.

tediri dari 6M yaitu: *man*, *money*, *method*, *machines*, *materials*, dan *market* untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.<sup>22</sup>

- a. *Man* (manusia)
- b. *Money* (uang/modal)
- c. *Method* (metode)
- d. *Machines* (bahan)
- e. *Materials* (peralatan)
- f. *Market* (pasar)

Menurut Nova Yanti Maleha dalam melakukan manajemen yang baik tidak terlepas dari beberapa proses manajemen, yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)

Melakukan perencanaan atau gambaan dari sebuah kegiatan yang akan dilakukan dengan waktu dan metode yang sudah ditentukan. Sebagaimana disabdakan Rasulullah SAW: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara tepat, terarah, jelas dan tuntas. (HR. Thabrani).

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Melakukan pengorganisasian tentang fungsi setiap orang, hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal. Dengan tujuan mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan yang lebih efektif dan menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap

---

<sup>22</sup> Parker Follet Mary, *Manajemen Dan Sistem Informasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 78.

kegiatan yang telah dibagi menjadi lebih efisien. Allah SWT berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ... (٢٨٦)

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, ia mendapat pahala (dari kebijakan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Q.S Al-Baqarah : 286).<sup>23</sup>

c. Pengarahan (Directing)

Melakukan pengarahan kepada karyawan sebagai upaya untuk mencapai hasil yang baik dengan seimbang, seorang manajer akan melakukan pengarahan apabila terjadi masalah dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan perencanaan.

d. Pengawasan (Controlling)

Melakukan pengamatan dan pengawasan terhadap jalannya sebuah planning, untuk melihat adanya kesalahan atau penyimpangan dalam menjalankan tugas supaya dapat dikoreksi dan menjadi perencanaan kedepannya.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Q.S Al-Baqarah (2) : 286.

<sup>24</sup>Nova Yanti Maleha, "Manajemen Bisnis Islam, Palembang", *Jurnal Economica Sharia*, 1.2 (2016), 83.

## 2. Indikator kinerja Perspektif Manajemen Bisnis Islam

Menurut Mangkunegara, terdapat indikator dalam kinerja karyawan perspektif manajemen bisnis islam.<sup>25</sup> Antara lain:

### a. Kualitas Kerja

Dalam kinerja karyawan, kualitas menjadi tolak ukur keberhasilan dimana hasil kerja harus sesuai dengan target atau jumlah yang diinginkan perusahaan, guna mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Indikator kualitas kerja seperti: mutu kerja, keterampilan kerja, ketepatan dan kecepatan kerja.

### b. Kuantitas Kerja

Target dalam perusahaan akan tercapai apabila kuantitas kinerja karyawan baik dan mempunyai hasil atas amanah yang dilakukan dengan maksimal. Kuantitas dapat diukur dengan adanya hasil kerja yang mencapai target dan penyelesaian tugas dengan baik.

### c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengandung arti kesadaran terkait kewajiban para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Adanya manajemen bisnis Islam memberikan seruan bagi para karyawan agar bekerja dengan giat serta memperhatikan norma-norma Islam agar dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan koridor yang ada.

---

<sup>25</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakaya, 2009), 75.

d. Sikap Karyawan

Sikap seorang karyawan dapat di lihat dari kepribadian yang jujur, kedisiplinan, kepemimpinan dan keramah-tamahan yang di miliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.<sup>26</sup>

### 3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perspektif Bisnis Islam

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, seperti kemampuan pribadi, kemampuan manajer, kesenjangan proses, masalah lingkungan, dan motivasi”.<sup>27</sup>

Menurut Fadlail dan Fatimala suatu kinerja tidak akan bisa terjadi dengan sendirinya, dengan ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Artinya karyawan yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari dan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pengawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, 75

<sup>27</sup> Dedi Rianto Rahardi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010).



akan memberikan hasil pekerjaanyang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan adanya kemampuan yang baik seorang karyawan akan memudahkan untuk melakukan sebuah kontrak dengan perusahaan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membangkitkan semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. pemberian motivasi tersebut dapat mendorong para pekerja kontrak untuk memiliki tujuan yang jelas dalam masa bekerja. Motovasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik), yakni motivasi yang terjadi karena adanya kesadaran mengenai pentingnya suatu pekerjaan yang dilakukan. Selain itu motivasi dapat bersumber dari luar diri seseorang (motivasi ekstrinsik), yakni motivasi yang terjadi karena adanya suatu kondisi yang mengharuskan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal. Salah satu motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang diberikan perusahaan dengan cara memberikan kontrak kerja yang baik kepada karyawan.<sup>28</sup>

c) Faktor Rancangan Kerja

Rancangan kerja atau manajemen merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Rancangan atau manajemen merupakan proses yang terdiri dari tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

---

<sup>28</sup> Saeful Basri, "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Klinik", *Journal Kinerja PISSN*, 2019, 186.

pengawasan. Dengan demikian rancangan atau manajemen yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

d) Faktor kepribadian

Setiap karyawan memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, jujur dan ramah tamah dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga akan menghasilkan hasil kinerja yang baik.

e) Faktor disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.<sup>29</sup>

Dari beberapa faktor di atas dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan, dengan ini seorang pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan memberikan perhatian serta kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

---

<sup>29</sup> Fadlail dan Fatimala, *Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Di CV ADEEVA Group*, Jember, Jurnal Al-Idarah Vol.1, No. 1, Februari 2020, 9.

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang di peroleh saat pengumpulan data.<sup>30</sup>

#### 1. Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam

Menurut Amir Rahmah kontrak kerja adalah suatu perjanjian tertulis antara dua belah pihak, dimana pihak pertama sebagai pekerja mengikat diri untuk bekerja dan menerima upah, sedangkan pihak ke dua sebagai majikan mengikat diri untuk mengerjakan seorang pekerja dan memberi upah.<sup>31</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Kontrak Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Makasar menyatakan bahwa kontrak kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>32</sup> Maka hipotesis yang muncul adalah :

**H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan Persepektif Manajmen Bisnis Islam.**

---

<sup>30</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D, Cet. Ke-24*, ed. by dan R.&D. Kuantitatif and Cet (Bandung: Alfabeta, 2016), 63.

<sup>31</sup> Amir Rarmah, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Bisnis," *Jurnal Ilmiah mahasiswa Perbandingan mazhab*, Vol. 1, No. 2 Mei 2020

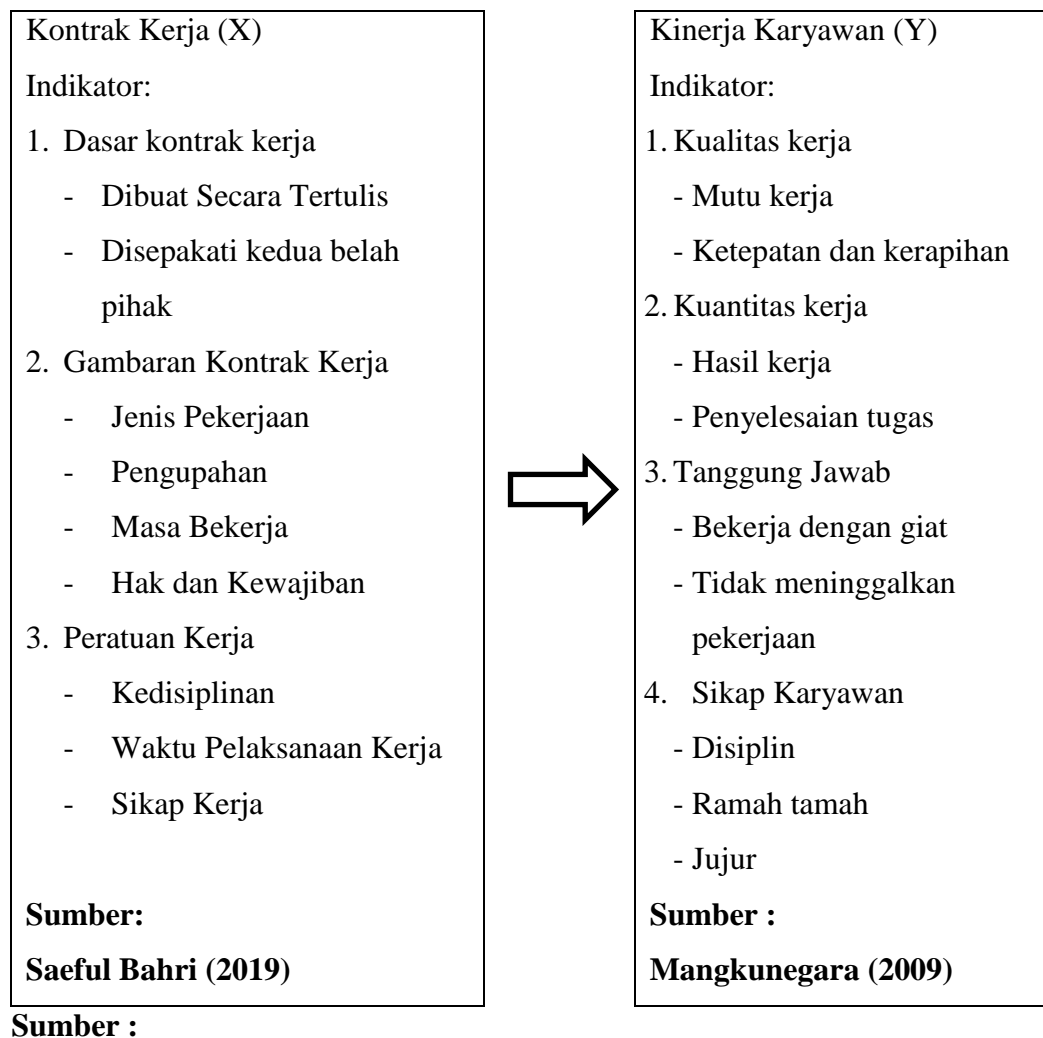
<sup>32</sup> Kasmawati, 'Pengaruh Kontrak Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Makasar', *STIE YPUP*, Vol. 3, No. 2 (2022).

**H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh yang signifikan kontrak kerja terhadap kinerja karyawan Persepektif Manajemen Bisnis Islam.**

#### **D. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan penjelasa secara teoritis antara variabel yang akan diteliti, guna mempermudah dalam memahami tujuan peneliti.<sup>33</sup> Berikut adalah kerangka berfikir yang peneliti gunakan:

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



<sup>33</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.*, 60.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Sesuai dengan judul yang akan penulis teliti yaitu “Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam”, maka penulis menggunakan rancangan penelitian dengan metode kuantitatif. Dimana metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menggunakan kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.<sup>1</sup>

Penelitian dengan metode kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan data yang berupa angka-angka dan analisis statistic menggunakan SPSS dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.<sup>2</sup>

Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti ingin mengetahui mengenai pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Gemilang Rahayu yang berlokasi di Lampung Timur.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan definisi karakteristik yang dapat diobservasi dari yang didefinisikan atau menganalisis konsep variabel ke dalam instrument pengukuran. Variabel hendaknya di definisikan secara

---

<sup>1</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Cet. Ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016, 7.

<sup>2</sup>*Ibid.* 8.

operasional, yang bertujuan untuk memudahkan penentuan hubungan antara variabel dan pengukurannya.<sup>3</sup>

Selain itu variabel penelitian juga di artikan suatu atribut, sifat atau nilai dari suatu kegiatan (obyek) yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>4</sup> Dengan demikian operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

### **1. Kontrak Kerja (variabel independen/bebas X)**

Variabel independendisebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)<sup>5</sup>.

Yang termasuk dalam variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah kontrak kerja. Adapun indikator yang dapat menentukan keberhasilan dalam kontrak kerja yaitu:

#### **a. Dasar kontrak kerja**

Dasar menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kontrak kerja, dimana kontrak kerja harus dibuat secara tertulis sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003.

---

<sup>3</sup> Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, "Metode Penelitian Kuantitatif", Cet-1, (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 16.

<sup>4</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 39.

<sup>5</sup> *Ibid.*

b. Gambaran kontrak kerja

Dalam kontrak kerja terdapat gambaran kontrak kerja yang meliputi:

- 1) Jenis pekerjaan apa yang diemban oleh seorang karyawan.
- 2) Sistem pengupahan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan waktu dan kinerja karyawan.
- 3) Masa kerja dalam kontrak kerja juga di atur sesuai dengan perjanjian antara pekerja dengan perusahaan.
- 4) Hak dan kewajiban yang diberika kepada karyawan menjadi tingkat keberhasilan dalam kontrak kerja yang harus di tetapkan sejak awal memulai kontrak.

c. Peraturan dalam kerja

Dalam kontrak kerja juga terdapat beberapa peraturan yang harus di jelaskan sebelum karyawan masuk dalam pekerjaan, peraturan dalam kontrak kerja seperti:

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kunci utama seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan untuk di lakukan dengan tujuan agar perusahaan menjadi lebih berkembang dan maju.

2) Waktu pelaksanaan kerja

Perusahaan menetapkan waktu pelaksanaan dalam berkerja dimulai pada pukul 08.00-16.00 dan istirahat pada pukul 12.00-

13.30 hal ini dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan hasil kerja karyawan.

### 3) Sikap kerja

Karyawan dalam bekerja harus menunjukkan sikap yang baik, sehingga dalam hasil dalam melakukan suatu pekerjaan akan maksimal.

## 2. Kinerja karyawan (variabel dependen/terikat Y)

Variabel dependen disebut variabel output, kriteria, konsekuen, terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas)<sup>6</sup>.

Yang termasuk dalam variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun indikator yang dapat menentukan keberhasilan dalam kinerja karyawan yaitu:

#### a. Kualitas

Dalam kinerja karyawan, kualitas menjadi tolak ukur keberhasilan dimana hasil kerja harus sesuai dengan target atau jumlah yang diinginkan perusahaan. Indikator kualitas kerja seperti: mutu kerja, keterampilan kerja, ketepatan dan kerapihan kerja.

#### b. Kuantitas

Target dalam perusahaan akan tercapai apabila kuantitas kinerja karyawan baik dan mempunyai hasil atas tugas yang dilakukan

---

<sup>6</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Cet. ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016), 39



dengan maksimal. Kuantitas dapat diukur dengan adanya hasil kerja yang mencapai target dan penyelesaian tugas dengan baik.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengandung arti kesadaran terkait kewajiban para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Adanya manajemen bisnis islam memberikan seruan bagi para karyawan agar bekerja dengan giat serta memperhatikan norma-norma Islam agar dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan koridor yang ada.<sup>7</sup>

d. Sikap Karyawan

Sikap seorang karyawan dapat di lihat dari kepribadian yang jujur, kedisiplinan, mempunyai jiwa kepemimpinan dan keramah-tamahan yang di miliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Junianto Dwi dan Joko Sabtohadhi, 'Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula', *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9 (2020), 1.

<sup>8</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakaya, 2009), 75.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Dimensi	Pertanyaan	Skala
Kontrak Kerja	1. Dasar Kontrak Kerja	a. Dibuat Secara Tertulis b. Disepakati Kedua Belah Pihak	1. Kontrak kerja dalam perusahaan dibuat secara tertulis an disepakati kedua belah pihak	Likert
	2. Gambaran Kontrak Kerja	a. Jenis Pekerjaan b. Pengupahan c. Mas Bekerja d. Hak dan Kewajiban	1. Perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Perusahaan membrikan jenis pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja 3. Masa bekerja ditentukan saat awal memulai kontrak kerja dengan calon pekerja 4. Perusahaan memberikan hak dan kewajiban kepada setiap calon karyawan	Likert
	3. Peraturan Kerja	a. Kedisiplinan b. Waktu Pelaksanaan Kerja c. Sikap Kerja	1. Perusahaan memberikan skorsing kepada karyawan yang tidak disiplin 2. Waktu pelaksanaan kerja dalam perusahaan sudah baik 3. Didalam jam kerja, karyawan harus bersikap baik sesuai dengan aturan perusahaan	Likert
Kinerja	1. Kualitas	a. Mutu Kerja dan Ketepatan dan Kerapihan	1. Saya melakukan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku 2. Memahami dengan baik tugas yang diberikan untuk menjaga kualitas kerja 3. Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal (benar dan akurat)	Likert
	2. Kuantitas	a. hasil Kerja b. Penyelesaian Tugas	1. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan 2. Saya fokus dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert
	3. Tanggung Jawab	a. Bekerja Dengan Giat b. Tidak Meninggalkan Tugas	1. Saya berusaha melakukan tugas dengan penuh tanggung jawa 2. Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam keja	Likert
	4. Sikap Karyawan	a. Disiplin b. Ramah Tamah c. Jujur	1. Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan 2. Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran 3. Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja secara ramah dan baik 4. Perusahaan memberikan hak dan kewajiban kepada setiap calon karyawan	Likert

## C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sumber data dalam penelitian yang memiliki jumlah banyak dan luas,<sup>9</sup> terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang akan di jadikan peneli untuk mengambil kesimpulan.<sup>10</sup>

Populasi dari penelitian ini adalah jumlah para pekerja di PT Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur yang berjumlah 100 orang.

### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang ada pada populasi. Sampel penelitian di ambil dari sebagian populasi yang akan di ambil datanya untuk mewakili seluruh jumlah populasi. Jika populasi berukuran besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya seperti keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.<sup>11</sup>

Dalam menentukan teknik pengambilan sampel, perlu diperhatikan karakteristik populasi dan persebaran sampel dalam populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis mempersempit populasi yang berjumlah 100 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang

---

<sup>9</sup> Darmawan Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 137.

<sup>10</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Cet. ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016), 80.

<sup>11</sup> *Ibid.* 81.

dilakukan dengan menggunakan teknik slovin<sup>12</sup>. Untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah total populasi

e = batas toleransi error

Jadi, besar sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{(1+100.(10\%)^2)}$$

$$= \frac{100}{(1 + 100.(0,1)^2)}$$

$$= \frac{100}{(1+100.0,01)}$$

$$= \frac{100}{1+1}$$

$$= \frac{100}{2}$$

$$n=50$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 50 responden. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiono *Simple*

---

<sup>12</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 81.

*randem sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.<sup>13</sup>

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian meliputi dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer adalah data yang didapatkan melalui sumber yang awal, baik dari individu secara langsung atau perseorangan seperti hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Dengan hal ini, untuk menghasilkan sumber data yang akurat harus di perhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek penelitian.<sup>14</sup> Merupakan data yang bersumber dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur.
2. Data Sekunder adalah jenis data yang didapatkan dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan untuk mendukung peneliti lakukan.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data sekunder dari buku, jurnal dan hasil penitilian terdahulu yang datanya sudah relevan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran**

##### **1. Teknik Pengumpulan Data**

###### a) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

---

<sup>13</sup>*Ibid.* 118.

<sup>14</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Rajagrafindo, 1996), 42.

<sup>15</sup> M Burhan and Bungin, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2013), 132.

kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban, karena alternatif jawaban sudah disediakan dan hanya membutuhkan waktu yang lebih singkat.<sup>16</sup> Kuesioner dalam penelitian ini akan ditujukan kepada karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur.

b) Dokumentasi

Hasil penelitian dari kuesioner akan lebih kuat dan dipercaya jika di dukung dengan suatu dokumentasi, bisa berupa tulisan atau foto-foto yang telah di kumpulkan selama melakukan penelitian.<sup>17</sup> Digunakannya metode dokumentasi dalam penelitian ini guna untuk mendapat data yang berupa kegiatan dalam PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur, para pekerja dan struktur organisasi PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur.

c) Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan untuk mendapatkan informasi. percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai orang yang memberi pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yaitu orang yang memberi jawaban atas pertanyaan yang di ajukan oleh pewawancara. Wawancara dapat dilakukan dengan melalui tatap muka (*face to face*) maupun melalui

---

<sup>16</sup> *Ibid.* 142.

<sup>17</sup> *Ibid.*, 82-83.

telepon.<sup>18</sup> Teknik ini digunakan untuk menemukan data seperti jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Tirta Gemilang Rahayu.

Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah terstruktur secara sistematis. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar dari informasi yang dibutuhkan.<sup>19</sup>

## 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan.<sup>20</sup> Skala likert sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- b) Setuju (S), diberi skor 4
- c) Netral (N), diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

---

<sup>18</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Cet. ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016), 138.

<sup>19</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 140-141.

<sup>20</sup> *Ibid*, 93-94.

## F. Pengujian Instrumen

Instrument penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang sedang diamati.<sup>21</sup>

### 1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti.<sup>22</sup> Menurut Nabila Nur Masitha Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data yang diteliti dengan tepat. Syarat minimum data memenuhi syarat apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel dengan nilai signifikan  $< 0,05$ . Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,05 maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>23</sup>

Rumus yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Product Moment Correlation*, yaitu untuk mencari koefisien korelasi dengan data variabel X dan Y, dimana data tersebut merupakan data kontinu (interval dan rasio), atau dapat juga digunakan untuk statistik parametrik.

Adapun rumus *Product Moment Correlation* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum N \sum X^2 (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

---

<sup>21</sup> *Ibid.*102.

<sup>22</sup> Agung Widhi Kurniawan and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cet-1 Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016).

<sup>23</sup> Nabila Masitha Nur, "Analisis Validitas Dan Reabilitas Instrumen Kepuasan Pengguna Elektronik Rekam Medis", *Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, e-ISSN 2549-8134, 2021.



Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

$X$  = Skor masing-masing responden variabel  $X$  (tes yang disusun)

$Y$  = Skor masing-masing responden variabel  $Y$  (tes kriteria)

$XY$  = Jumlah hasil perkalian antar skor  $X$  dan  $Y$

$N$  = Jumlah responden.<sup>24</sup>

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian adalah uji untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) item pertanyaan saat mengukur variabel yang diteliti. Jika hasil pengujian instrumen menunjukkan hasil yang relatif stabil (konsisten), instrumen penelitian tersebut dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.<sup>25</sup> Menurut Riduwan uji reabilitas instrument penelitian menggunakan rumus Cronbach Alpha. Cronbach Alpha adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reabilitas ukuran, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal atau reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.<sup>26</sup> Cara menghitung tingkat reabilitas suatu daya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut.

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

---

<sup>24</sup> Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan (Jakarta: Kencana, 2014).

<sup>25</sup> Agung Widhi Kurniawan and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 97.

<sup>26</sup> Yusuf Febrianawati, *Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*, *Jurnal Tarbiah: Jurnal Ilmu Kependidikan*, Vol. 7 No. 1 (Januari-Juni, 2018), 22.

$R_i$  = koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

$k$  = jumlah item soal

$\sum s_i^2$  = jumlah varian skor tiap item

$s_t^2$  = varians total<sup>27</sup>

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah memperoleh secara utuh semua data yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan data yang dikumpulkan dengan populasi normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang lebih dari 30 maka sudah diamsusikan berdistribusi normal atau dapat dikatakan dalam sampel besar. Untuk memberikan kepastian data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak maka di uji menggunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai Sig atau signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan data distribusi tersebut adalah normal.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, 22

<sup>28</sup> Faradiba, "Penggunaan Aplikasi SPSS Untuk Analisis Data Statiska" (Jakarta, 2020),

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan antara varian variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian variabel dari pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan uji Glejer. Dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikan (sig.)  $> 0,05$ . Sebaliknya jika nilai (sig.)  $< 0,05$  maka terjadi gejala heteroskedastisitas.<sup>29</sup>

c. Uji Autokorelasi

Uji korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model korelasi yang baik adalah korelasi yang bebas dari autokorelasi.<sup>30</sup> Salah satu metode untuk menguji autokorelasi adalah Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Angka DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c) Angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

---

<sup>29</sup> Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 105.

<sup>30</sup> Ghozali Imam., 107.

## 2. Regresi Linier Sederhana

Teknis analisis pada penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana didasarkan pada fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh Kontrak Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) regresi menggunakan rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

X = kontrak kerja

e = Standar eror, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk kedalam model tetapi ikut mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>31</sup>

## 3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang di peroleh saat pengumpulan data.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Maulana P Muhammad, "Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM)" (Kota Palopo, Skripsi Sarjaan Ekonomi Syaariah, IAIN Palopo, 2018), 41.

<sup>32</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Cet. ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016), 63.

### 1) Uji Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,05). Dengan persyaratan Uji-T sebagai berikut:

- (a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan di uji.
- (b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  di terima  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan di uji.

Untuk menentukan T tabel rumus yang digunakan yaitu:

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1).^{33}$$

Keterangan : n = sampel

k = jumlah variabel

a = 0,05 = tingkat kepercayaan 95%.

### 2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita dapat melihat kebaikan dari model dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

---

<sup>33</sup> Sugiono, *Metode Penelitian.*,199.

antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang terkecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditentukan, dan dikalikan dengan 100%.<sup>34</sup>

Di rumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

Menurut Chin yang dikutip oleh Saepul Basri, bahwa nilai R Square lebih dari 0,67 dapat dikategorikan “kuat”, nilai R Square lebih dari 0,30 dalam kategori “moderat”, nilai R Square lebih dari 0,19 dalam kategori “lemah” dan jika di nilai R Square kurang dari 0,19 dalam kategori “sangat lemah”.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Sugiono, *Metode Penelitian*, 154.

<sup>35</sup> Saeful Basri, "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Klinik", *Journal Kinerja PISSN*, 2019, 171.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur**

###### **a. Sejarah Berdirinya PT. Tirta Gemilang Rahayu**

Sejalan dengan kesadaran masyarakat akan air minum yang bersih dan higienis mengakibatkan meningkatnya kebutuhan air minum dalam kemasan. Dengan mempertimbangkan hal tersebut diatas dan tersedianya sumber air serta tersedianya sumber daya manusia maka diputuskan untuk membangun pabrik air minum dalam kemasan di Desa Srimenanti Kecamatan Bandar Sribawono Lampung Timur.

Pada tanggal 21 Januari 2010, pabrik air minum dalam kemasan telah berdiri dan mulai beroperasi dengan nama PT. Tirta Gemilang Rahayu. Air minum dalam kemasan yang diproduksi oleh PT. Tirta Gemilang Rahayu adalah Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Air Mineral merek GLOZ. Meskipun usia perusahaan tergolong muda, namun berkat ketekunan dan kegigihan serta kerjasama yang baik antar semua bagian yang ada di perusahaan membuat PT. Tirta Gemilang Rahayu cukup berhasil dalam memasarkan hasil produksinya. PT. Tirta Gemilang Rahayu juga menyadari bahwa terjun kedalam usaha air minum dalam kemasan bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus selalu dapat menerapkan strategi-strategi

yang tepat dalam memanfaatkan setiap peluang yang ada serta harus mengantisipasi segala perubahan maupun ancaman dari para pesaing. Untuk itu perusahaan dituntut agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas produknya dan senantiasa memperhatikan kebutuhan dan kepuasan dari para konsumen. Dan yang penting, perusahaan juga bukan hanya mengejar keuntungan semata-mata namun juga mengupayakan untuk menghasilkan produk air minum dalam kemasan yang bersih, higienis dan praktis bagi masyarakat.

PT. Tirta Gemilang Rahayu memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen dan mitra bisnis melalui pelayanan yang optimal, yang didukung dengan mesin produksi yang modern, pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan berkesinambungan serta ketersediaan infrastruktur yang memadai.

#### **b. Visi dan Misi PT. Tirta Gemilang Rahayu**

Memproduksi Air Minum Dalam Kemasan yang berkualitas dan pasti lebih segar.

- 1) Menjaga kualitas bahan baku dan pendukung sesuai sertifikasi halal dan kesehatan sesuai dengan regulasi pemerintah.
- 2) Memproduksi air minum dalam kemasan dengan merk memenuhi SNI 3553:2015.
- 3) Melayani konsumen sepenuh hati dengan cara mengirimkan produk secara tepat waktu.

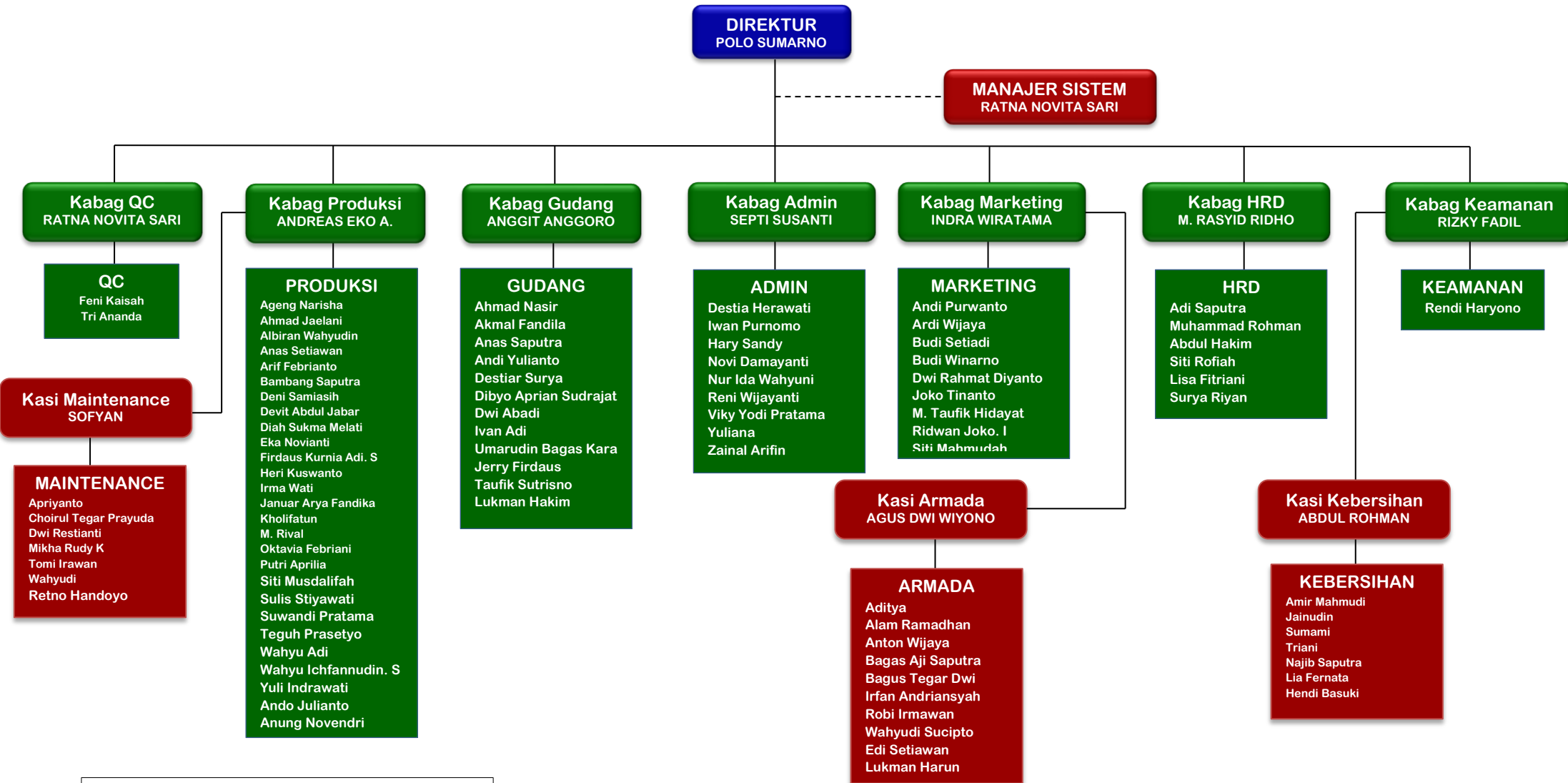


4) Berkomitmen meningkatkan kualitas manajemen Perusahaan.

**c. Motto PT. Tirta Gemilang Rahayu**

- 1) Solid merupakan Terwujudnya satu hati, satu pikiran dan satu tindakan.
- 2) Speed merupakan Cepat tanggap dalam penyelesaian terhadap segala situasi dan kondisi.
- 3) Smart merupakan Sikap untuk berfikir dan bertindak secara cerdas.

#### d. Struktur Organisasi PT. Tirta Gemilang Rahayu



Sumber : Dokumentasi PT. Gemilang Rahayu Lamuna Timur

**Job Description pada PT. Tirta Gemilang Rahayu****1) Direktur**

- a) Melakukan fungsi koordinasi dan fungsi pengawasan atas seluruh kegiatan operasional dari perusahaan.
- b) Mengangkat dan memberhentikan karyawan.
- c) Mengawasi kelancaran jalannya administrasi.
- d) Mengontrol distribusi dari produk yang dipasarkan.

**2) Manajer Sistem**

- a) Mengawasi kualitas produk dalam sebuah perusahaan.
- b) Mengkoordinasi dan memantau aktivitas produksi-distribusi unit operasional perusahaan.
- c) Mengevaluasi laporan operasional dan SOP perusahaan.
- d) Menganalisis dan berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional.
- e) Mengawasi persediaan barang atau jasa dan letak fasilitas operasional.
- f) Melakukan eliminasi atau pengurangan terhadap pengeluaran operasional yang tidak penting (di luar standar).
- g) Membantu dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

**3) Kabag QC (Quality Control )**

- a) Memantau dan menguji perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
- b) Memverifikasi kualitas produk.

- c) Memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
- d) Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar agar lulus pemeriksaan.
- e) Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.
- f) Melakukan dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.
- g) Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang.
- h) Membuat Pembukuan Personal QC / QCA.

#### **4) Kabag Produksi**

- a) Mengawasi semua kegiatan proses produksi yang berlangsung di lantai pabrik seperti pemotongan, pengeleman, perakitan, dan proses lainnya.
- b) Mengkoordinir dan mengarahkan setiap bawahannya serta menentukan pembagian tugas bagi setiap bawahannya.
- c) Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi agar dapat mengetahui kekurangan, penyimpangan atau kesalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk kegiatan Kasi Maintenance.

#### **5) Kabag Gudang**

- a) Mengelola penerimaan, penyimpanan dan pendistribusian logistik dan peralatan sebagai buffer stock maupun sebagai dukungan pada saat tanggap darurat dan paska bencana.

- b) Melakukan perencanaan, pengendalian dan pelaporan pergudangan pada saat pra, terjadi, dan paska bencana.
- c) Mengamankan pergudangan beserta isi dan lingkungannya dari segala sesuatu yang mengancam keberadaan gudang beserta isinya
- d) Mendukung percepatan pendistribusian bantuan logistik dan peralatan untuk penanggulangan bencana.

**6) Kabag Administrasi**

- a) Menyusun anggaran bulanan berdasarkan kebutuhan bisnis dan mengontrol pendapatan serta pengeluaran sehari-hari.
- b) Mengarahkan penyusunan laporan keuangan, meringkas, dan memperkirakan posisi keuangan organisasi.
- c) Memberikan informasi keuangan dan menyimpulkan dampak terhadap kinerja bisnis dan kebutuhan pendanaan.
- d) Memproses faktur penjualan.
- e) Menyiapkan rekonsiliasi akuntansi bulanan.
- f) Menyiapkan akun untuk pembayaran dan pembelian yang dilakukan oleh perusahaan.
- g) Memastikan aturan keuangan perusahaan dipatuhi dengan baik.

**7) Kabag Marketing (Pemasaran)**

- a) Menyusun rencana penjualan produk perusahaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Direksi.

- b) Mengawasi dan bertanggung jawab atas pelaksanaan penjualan sesuai dengan rencana dan target penjualan yang telah ditetapkan.
- c) Membina hubungan baik dengan para pelanggan yang ada dengan cara meningkatkan mutu pelayanan serta berusaha untuk mendapatkan pelanggan yang baru.
- d) Mengatur cara pengiriman barang ke masing-masing toko dan mengawasi pelaksanaan administrasi pengiriman.

**8) Kabag Human Resource Development (HRD)**

- a) Melakukan Perencanaan
- b) Menyelenggarakan Rekrutmen dan Seleksi
- c) Memberikan *Training and Development*
- d) Kompensasi dan Keuntungan
- e) Menghimpun Administrasi Data
- f) Mengadakan Evaluasi Karyawan

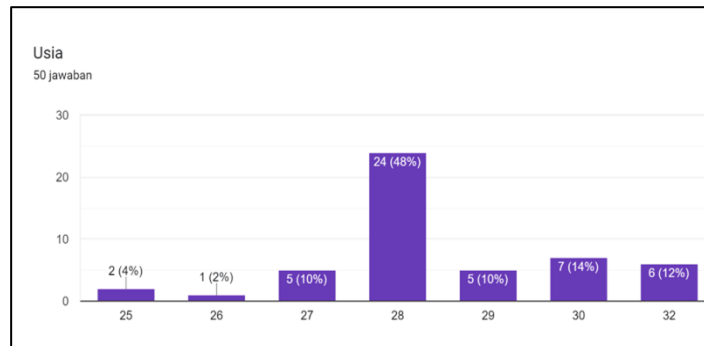
**9) Kabag Keamanan**

- a) Mengawasi kelancaran dan keamanan di sekitar pabrik

## e. Data Responden Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu

### 1) Usia

**Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia**

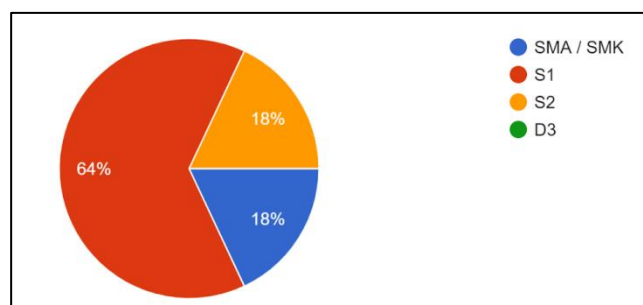


Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan usia, diketahui responden untuk usia 25 tahun sebesar 4%, 26 tahun sebesar 2%, 27 tahun sebesar 10%, 28 tahun sebesar 48%, 29 tahun masing-masing sebesar 10%, 30 tahun sebesar 14% dan 32 tahun sebesar 12%,.

### 2) Pendidikan

**Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**



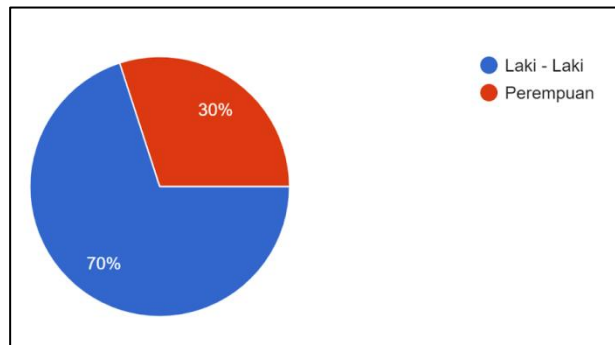
Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa data pendidikan responden PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur yang diperoleh dari kuisisioner, maka diketahui untuk pendidikan

terbanyak yaitu pendidikan sarjana (S1) sebesar 64%, pendidikan (S2) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 18%

### 3) Jenis kelamin

**Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

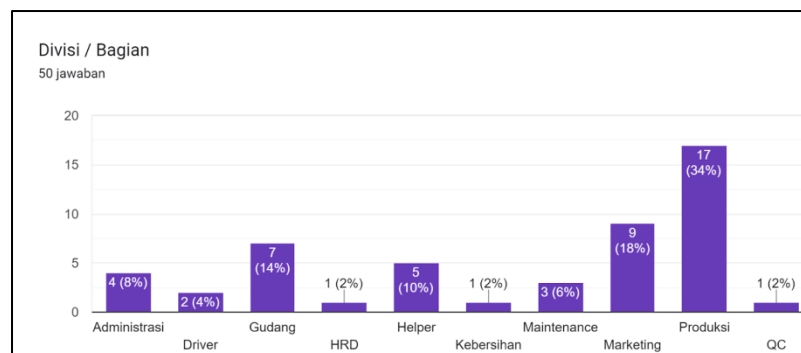


Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data responden PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari kuisisioner dengan 50 responden diketahui karyawan laki-laki sebesar 70% dan perempuan sebesar 30%.

### 4) Devisi atau Bagian

**Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Devisi atau Bagian**



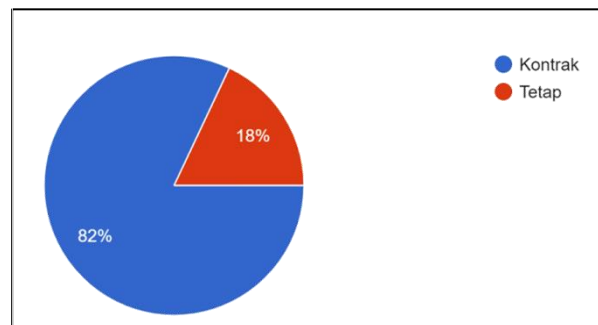
Sumber : data diolah 2022



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa 50 responden PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur berdasarkan devisi atau bagian yang diperoleh dari kuisisioner, diketahui yang terbesar 34% produksi, 18% marketing, 14% gudang, 10% helper, 8% administrasi, 6% maintenance, 4% driver, dan 2% adalah bagian HRD, kebersihan, QC.

### 5) Status Kerja

**Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kerja**



*Sumber : data diolah 2022*

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan dari 50 responden PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur berdasarkan status kerja yang diperoleh dari kuisisioner, diketahui 18% karyawan tetap dan 82% karyawan kontrak.

### f. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kontrak Kerja**

No	Pertanyaan	Total Jawaban Responden
1	Kontak kerja dalam perusahaan dibuat secara tertulis dan disepakati kedua belah pihak	223
2	Perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	231
3	Perusahaan memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja	225
4	Masa bekerja ditentukan saat awal memulai kontak kerja dengan calon pekerja	229
5	Perusahaan memberikan hak dan kewajiban kepada setiap calon karyawan	225
6	Perusahaan memberikan skorsing kepada karyawan yang tidak disiplin	222
7	Waktu pelaksanaan kerja dalam perusahaan sudah baik	230
8	Didalam jam kerja, karyawan harus bersikap baik sesuai dengan aturan perusahaan	227

*Sumber: (Data diolah) dari hasil analisis spss22*

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan secara keseluruhan skor item pernyataan variabel kontrak kerja yang paling besar yaitu item pernyataan nomor 2 dengan indikator gambaran kontrak kerja yaitu dengan pernyataan karyawan perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan skor total 231, sedangkan skor item pernyataan yang paling kecil yaitu item nomor 6 dengan indikator praturan kerja yaitu dengan pernyataan didalam jam kerja, karyawan

perusahaan memberikan skor kepada karyawan yang tidak disiplin, dengan skor total 222.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Jawaban Responden Tentang**  
**Kinerja Perspektif Manajemen Bisnis Islam**

No	Pertanyaan	Total Jawaban Responden
1	Saya melakukan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku	228
2	Memahami dengan baik tugas yang diberikan untuk menjaga kualitas kerja	231
3	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal (benar dan akurat)	227
4	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	235
5	Saya fokus dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	234
6	Saya berusaha melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab	226
7	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	233
8	Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan	228
9	Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran	229
10	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja secara ramah dan baik	233

*Sumber: (Data diolah) dari hasil analisis spss22*

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan secara keseluruhan skor item pernyataan variabel kinerja yang paling besar yaitu item pernyataan nomor 4 pada indikator kuantitas dengan pernyataan pekerjaan yang saya

lakukan sesuai dengan target yang diberikan dengan skor total 235. Sedangkan item pernyataan yang paling kecil terdapat dalam pertanyaan nomor 6 pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan Saya berusaha melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, dengan skor total 226.

## 2. Hasil Analisis Data

### a. Pengujian Instrument

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), dan jumlah responden sebanyak 50 karyawan. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dinyatakan valid.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini taraf kesalahan 5%, dengan  $N= 50$  maka harga  $r$  tabel sebesar 0,279.

---

<sup>1</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 230.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
<b>X</b>	X1	0,336	0,279	Valid
	X2	0,505	0,279	Valid
	X3	0,459	0,279	Valid
	X4	0,546	0,279	Valid
	X5	0,479	0,279	Valid
	X6	0,670	0,279	Valid
	X7	0,566	0,279	Valid
	X8	0,491	0,279	Valid
<b>Y</b>	Y1	0,493	0,279	Valid
	Y2	0,718	0,279	Valid
	Y3	0,605	0,279	Valid
	Y4	0,556	0,279	Valid
	Y5	0,502	0,279	Valid
	Y6	0,675	0,279	Valid
	Y7	0,525	0,279	Valid
	Y8	0,691	0,279	Valid
	Y9	0,651	0,279	Valid
	Y10	0,436	0,279	Valid

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Uji validitas menggunakan 50 responden dan taraf signifikan sebesar 0.05 sehingga  $r_{tabel}$  dan  $r_{hitung}$  yang di dapat rata-rata diatas. Dan dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan taraf signifikansi  $< 0,05$ .

## 2) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) dari item pertanyaan saat mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus cronbach alpha. *Cronbach's Alpha*  $r_{hitung} > 0,6$  maka disimpulkan bahwa instrumen pernyataan reliabel, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < 0,6$  maka disimpulkan bahwa intrumen pernyataan tidak reliable.<sup>2</sup>

Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4 Uji Reabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	18

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini sebesar 0,780 atau  $\alpha > 0,60$ . Maka butir pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan reliable.

### b. Uji Asumsi Klasik

#### 2) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Uji normalitas yang digunakan dalam peneliti ini adalah Kolmogorov-Smirnov karena memiliki sampel ukuran

<sup>2</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 185.

besar dengan kriteria nilai Sig atau signifikansi  $> 0,05$ . Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan data berdistribusi tersebut adalah normal.<sup>3</sup>

**Tabel 4.5 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66408725
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.085
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data diolah dari SPSS 22

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Signifikan 0,200  $> 0,05$ , maka butir pertanyaan tersebut berdistribusi normal.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan antara varian variabel dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedasitas atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji Glejer. Dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikan (sig.)  $> 0,05$ .

<sup>3</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 73.

Sebaliknya jika nilai (sig.) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.<sup>4</sup>

Tabel 4.6  
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.188	3.409		-.349	.729
Kontrak	.096	.094	.146	1.020	.313

Sumber: data diolah dari SPSS 22

Pada tabel 4.6 di atas nilai sig menunjukkan 0,313 lebih dari 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Autokorelasi

Uji korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model korelasi yang baik adalah korelasi yang bebas dari autokorelasi.<sup>5</sup> Salah satu metode untuk menguji autokorelasi adalah Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Angka DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

<sup>4</sup>*Ibid*, 105

<sup>5</sup> Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 107.



c) Angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

**Tabel 4.7**  
**Uji Aukorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.372 <sup>a</sup>	.138	.121	2.692	1.989

Sumber : Data diolah dari SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,989. Karena nilai DW berapa diantara -2 samapi +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada regresi penelitian ini.

### c. Uji Regresi Sederhana

Tabel di bawah menjelaskan tentang variabel yang dimasukan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukan adalah variabel kontrak sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 4.8**  
**Metode Uji Regresi Sederhana**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kontrak <sup>b</sup>	.	Enter

Sumber: data diolah dari SPSS 22

Uji regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Variabel independen adalah kontrak kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).<sup>6</sup>

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.973	6.889		3.915	.000
Kontrak	.527	.190	.372	2.778	.008

Sumber: data diolah dari SPSS 22

n

Output diatas dapat di buat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 26,973 + 0,527X + e$$

1. Konstanta sebesar 26,973 menunjukkan arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 26,973
2. Koefisien regresi X sebesar 0,527 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kontrak kerja, maka akan mengakibatkan variabel kinerja bertambah sebesar 26,973. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
3. e = Faktor lain yang tidak diteliti.
- 4.

<sup>6</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 188.

#### d. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,05).<sup>7</sup>

**Tabel 4.10**  
**Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.973	6.889		3.915	.000
Kontrak	.527	.190	.372	2.778	.008

Sumber: data diolah dari SPSS 22

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1)$$

$$= t(0,05/2 : 50-2-1)$$

$$= t(0,025 : 47)$$

$$= 2,011$$

Dari analisis tabel di atas dijelaskan bahwa variabel kontrak kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , dalam hal ini kontrak kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima), artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan di uji.

<sup>7</sup> *Ibid.*, 199

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh atau variasi dari variabel independen.<sup>8</sup> Dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 <sup>a</sup>	.138	.121	2.692

*Sumber: data diolah dari SPSS 22*

Output dari tabel diatas menjelaskan besarnya nilai Koefisien (R) yaitu sebesar 0.121. Dari output diatas diperoleh Koefisien Determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,121 yang artinya pengaruh variable independen (kontrak kerja) terhadap variable dependen (kinerja) adalah sebesar 12,1% dan sisanya 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Chin yang dikutip oleh Saepul Basri, bahwa nilai R Square lebih dari 0,67 dapat dikategorikan “kuat”, nilai R Square lebih dari 0,30 dalam kategori “moderat”, nilai R Square lebih dari 0,19 dalam kategori “lemah” dan jika di nilai R Square

---

<sup>8</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Cet. ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016), 154

kurang dari 0,19 dalam kategori “sangat lemah”.<sup>9</sup> Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,121 atau 12,1%, hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel kontrak kerja dalam kategori sangat lemah.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kontra Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur**

Penelitian ini Terdapat dua variabel yaitu kontrak kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Indikator pada kontrak kerja yaitu: Dasar kontrak kerja, gambaran kontrak kerja dan peraturan kerja. Indikator kinerja karyawan yaitu: Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan sikap kerja.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan, teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan sebagai berikut:

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

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah total populasi

e = batas toleransi error

Jadi, besar sampel dapat dihitung sebagai berikut:

---

<sup>9</sup> Saeful Basri, "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Klinik", Journal Kinerja PISSN, 2019, 171.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{100}{(1+100.(10\%)^2)} \\
 &= \frac{100}{(1+100.(0,1)^2)} \\
 &= \frac{100}{(1+100.0,01)} \\
 &= \frac{100}{1+1} \\
 &= \frac{100}{2}
 \end{aligned}$$

$$n = 50$$

Maka diperoleh sampel dengan jumlah 50 responden karyawan Sampel dari penelitian ini di ambil dari karyawan PT Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui seberapa besar pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur.

- a. Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan menggunakan SPSS 22 didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu: Konstanta sebesar 26,973 menunjukkan arti bahwa nilai variabel kinerja sebesar 26,973 dan Koefisien regresi X sebesar 0,527 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kontrak kerja, maka akan mengakibatkan variabel kinerja bertambah sebesar 26,973. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

- b. Berdasarkan perolehan koefisien variabel kontrak kerja, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Hal ini dapat dibuktikan dari uji nilai parsial (Uji-T), diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,778 > 2,011$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kontrak kerja (X) berpengaruh terhadap variable kinerja Karyawan (Y), berdasarkan tingkat taraf signifikansi  $(0,008) < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulanya bahwa kontrak kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa besarnya nilai nilai R Square sebesar 0,121, yang mengandung pengertian bahwa kontrak kerja mempunyai pengaruh sebesar 12,1% terhadap kinerja karyawan, dan yang 87,9% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Chin yang dikutip oleh Saeful Basri bahwa nilai R Square yang di bawah angka 0,19 merupakan dalam kategori lemah,<sup>10</sup> yang artinya pengaruh dalam penelitian ini merupakan pengaruh yang sangat lemah dikarenakan nilai R Square dibawah angka 0,19.

---

<sup>10</sup> Saeful Basri, "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Klinik", Journal Kinerja PISSN, 2019, 171.

- d. Berdasarkan prinsip Manajemen Bisnis Islam pada teori M. Ma'ruf Abdullah<sup>11</sup> kinerja sesuai dengan manajemen bisnis islam yaitu pekerjaan yang di kerjakan dengan tanggung jawab dan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk dan arahan. Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur sudah menerapkan kinerja sesuai dengan prinsip manajemen bisnis islam, hal ini di lihat dari jawaban dari pertanyaan kuesioner yang didalamnya termuat indikator kinerja seperti, indikator kualitas terdapat: mutu kerja, keterampilan, ketepatan dan kecepatan kerja. Indikator kuantitas terdapat: hasil kerja yang mecapai target dan penyelesaian tugas yang sesuai dengan amanah yang diberikan. Indikator tanggung jawab terdapat norma-norma islam dalam mengerjakan pekerjaan dengn giat. Indikator sikap karyawan terdapat: sikap kerja yang jujur, disiplin, memiliki jiwa keramah tamahan dalam melakukan pekerjaannya.

---

<sup>11</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Islam* (Yogyakarta: Manajemen Bisnis Syariah, 2013),331.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur dapat di simpulkan bahwa :

1. Kontrak kerja (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil nilai sebesar  $2.778 > 2,011$  dengan taraf nilai signifikan  $0,008 < 0,05$  hal ini dapat di nyatakan kontrak kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai R Square dalam uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kontrak kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 12,1% dan sisanya 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Menurut Chin yang dikutip oleh Maryam Dugio dan Saepul Basri, bahwa nilai R Square lebih dari 0,67 dapat dikategorikan “kuat”, nilai R Square lebih dari 0,30 dalam kategori “moderat”, nilai R Square lebih dari 0,19 dalam kategori “lemah” dan jika di nilai R Square kurang dari 0,19 dalam kategori “sangat lemah”.<sup>1</sup> Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,121 atau 12,1%, hal ini dapat dikatakan bahwa kontrak kerja memiliki pengaruh yang sangat lemah dalam kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori pengaruh yang sangat lemah, sehingga dalam suatu perusahaan penting untuk

---

<sup>1</sup> Saeful Basri, "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Klinik", Journal Kinerja PISSN, 2019, 171.

memperhatikan kontrak kerja yang disepakati setiap pegawai maupun karyawannya. Seperti yang terdapat pada uji regresi sederhana bahwa setiap penambahan variabel kontrak kerja, akan mengakibatkan variabel kinerja bertambah sebesar 26,973.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan Disarankan untuk mempertahankan dalam hal memberikan upah sesuai dengan pekerjaan, karena kinerja karyawan akan lebih efektif dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur perusahaan, hal ini berdasarkan jawaban dari pertanyaan pada indikator kontrak kontrak kerja : perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memiliki jawaban terbanyak dengan nilai 231.

Disarankan untuk lebih memperhatikan dalam memberikan skorsing kepada karyawan yang tidak disiplin dengan memotong gaji karyawan yang tidak disiplin, hal ini berdasarkan jawaban dari pertanyaan prosedur kerja: bahwa perusahaan memberikan skorsing kepada karyawan yang tidak disiplin, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 222.

2. Bagi karyawan Disarankan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab saat melakukan pekerjaan, hal ini berdasarkan jawaban pertanyaan pada indikator tanggung jawab: bahwa karyawan berusaha melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, memiliki

jawaban terkecil dengan nilai 226. Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan poin sanksi kepada karyawan yang kurang tanggung jawab dan memberikan reward kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, hal ini berdasarkan jawaban dari pertanyaan tanggung jawab : bahwa karyawan berusaha melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, memiliki jawaban terkecil dengan nilai 226.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan lebih memperluas pembahasan, serta dapat menambah variabel bebas maupun variabel terikat lainnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja maupun semangat kerja dalam melihat pengaruh kinerja karyawan agar dapat digeneralisasikan dalam lingkungan yang lebih luas sehingga hasil yang akan di capai nantinya semakin luas dan optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.Ma'ruf, *Manajemen Bisnis Islam* (Yogyakarta: Manajemen Bisnis Syariah, 2013).
- Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, "Metode Penelitian Kuantitatif", 2016.
- Amir, Rarmah, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Bisnis. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab", 2020.
- Aninditiya Rahadian Dimas, Arik Prasetya dan Yuniadi Mayoan, "Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerjasama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja", *Administrasi Bisnis*, (2015).
- Anisa, *Dampak Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah* (Skripsi IAIN Metro Lampung, 2018).
- Basri, Saeful, "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Klinik", *Journal Kinerja PISSN*, 2019.
- Burhan, M dan Bungin, "Metodologi Penelitian" (Jakarta: Kencana, 2013).
- Deni, Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016).
- Dwi, Junianto dan Joko Sabtohadhi, "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula Equilibrium", 2020.
- Faradiba, "Penggunaan Aplikasi SPSS Untuk Analisis Data Statiska" (Jakarta, 2020).
- Fatimala, Fadlail dan, "Manajemen SDM Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV ADEEVA Group, Jember", *Jurnal Al-Idarah Vol.1*, 2020.
- Febrianawati, Yusuf, *Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen Penelitian Kunatitatif*, *Jurnal Tarbiah: Jurnal Ilmu Kependidikan* (Januari-Juni, 2018).
- Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006).

- Irene, Svinarky, "Analisis Kinerja Karyawan Dari Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Kepuasan Perusahaan Di PT Osi Electronics Di Kota Batam" *Jurnal Cahaya Keadilan*, 2013.
- Jamal, Wiwono dan Anis Mashdurohatun, *Hukum Kontrak, Ekonomi Syariah Dan Etika Bisnis* (Semarang: UNDIP PRESS, 2017).
- Junianto Dwi dan Joko Sabtohadhi, "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula", *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9 (2020).
- Kasmawati, "Pengaruh Kontrak Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Makasar", *STIE YPUP*, Vol 3. No 2, 2022.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet-1 Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Linggarwati Yunita Putri, "Hubungan Antara Faktor Individu Dengan Absenteisme Tenaga Kerja Industri Tekstil", *Journal of Vocational Health Studis*, 1, 2013.
- Maleha, Nova Yanti, "Manajemen Bisnis Islam, Palembang", *Jurnal Economica Sharia*, Vol. 1, No. 2, 2016.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Marbawi, Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Malikussaleh: Unimal Press, 2017.
- Mary, Parker Follet, *Manajemen Dan Sistem Informasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Muh, Willy Sinarta, "Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan, Studi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja, Skripsi Universitas Sumatra Utara", 2018.
- Muhammad, Maulana P, "Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM)" Kota Palopo, Skripsi Sarjaan Ekonomi Syaariah, IAIN Palopo, 2018.
- Muri, Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Peneliiian Gabungan*, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, and Peneliiian Gabungan. Jakarta: Kencana, 2014.

- Nur, Nabila Masitha, "Analisis Validitas Dan Reabilitas Instrumen Kepuasan Pengguna Elektronik Rekam Medis, Jurnal Ilmiah STIKES Kendal, e-ISSN 2549-8134", 2021.
- Rahardi, Dedi Rianto, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- Saeful, Bahri, *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indometal Industries Jawilan*. Serang, Banten: Study Kasus di PT. Indometal Industries Jawilan, 2019.
- Saifudin, "Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam", *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, Vol. 4, No.13, 2020.
- Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia, Cet Ke-5*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Sugijono, "Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang", *Jurnal Orbith Vo. 11, No. 3*, 2015.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D, Cet. Ke-24*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Umar, Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Rajagrafindo, 1996.
- Zaeni, Asyihadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Nomor : B-4226/In.28.1/J/TL.00/08/2022  
Lampiran :-  
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,  
Hasrun Afandi US, M.M (Pembimbing 1)  
(Pembimbing 2)  
di-

Tempat  
*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **ANGGUN FERTIKA**  
NPM : 1804041022  
Semester : 8 (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Judul : **PENGARUH KONTAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (STUDI KASUS PT. TIRTA GEMILANG RAHAYU LAMPUNG TIMUR)**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
  - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 08 Agustus 2022

Ketua Jurusan,



**Dharma Setyawan MA**

NIP 19880529 201503 1 005





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: [www.febi.metrouniv.ac.id](http://www.febi.metrouniv.ac.id); e-mail: [febi.iain@metrouniv.ac.id](mailto:febi.iain@metrouniv.ac.id)

Nomor : B-2943/In.28/D.1/TL.00/08/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
PIMPINAN PT. TIRTA GEMILANG  
RAHAYU LAMPUNG TIMUR  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-2942/In.28/D.1/TL.01/08/2022,  
tanggal 23 Agustus 2022 atas nama saudara:

Nama : **ANGGUN FERTIKA**  
NPM : 1804041022  
Semester : 9 (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT. TIRTA GEMILANG RAHAYU LAMPUNG TIMUR, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (STUDI KASUS PT. TIRTA GEMILANG RAHAYU LAMPUNG TIMUR)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 23 Agustus 2022  
Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Siti Zulaikha S.Ag, MH**  
NIP 19720611 199803 2 001

## **SURAT TUGAS**

Nomor: B-2942/In.28/D.1/TL.01/08/2022

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

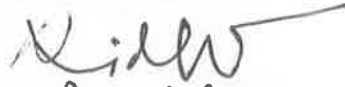
Nama : **ANGGUN FERTIKA**  
NPM : **1804041022**  
Semester : **9 (Sembilan)**  
Jurusan : **Ekonomi Syari`ah**

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. TIRTA GEMILANG RAHAYU LAMPUNG TIMUR, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (STUDI KASUS PT. TIRTA GEMILANG RAHAYU LAMPUNG TIMUR)".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 23 Agustus 2022

Mengetahui,  
Pejabat Setempat



M. Rasyid Ridho  
HRD

Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Siti Zulaikha S.Ag, MH**  
NIP 19720611 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: [digilib.metrouniv.ac.id](http://digilib.metrouniv.ac.id); [pustaka.iain@metrouniv.ac.id](mailto:pustaka.iain@metrouniv.ac.id)

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA  
Nomor : P-1105/In.28/S/U.1/OT.01/08/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : ANGGUN FERTIKA  
NPM : 1804041022  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1804041022

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 12 Agustus 2022  
Kepala Perpustakaan



*As'ad*  
Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.  
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111  
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

---

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : ANGGUN FERTIKA  
NPM : 1804041022  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi Kasus PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 17%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 09 Mei 2023  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Yudhistira Ardana, M.E.K.  
NIP.198906022020121011

**PENGARUH KONTRAK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM**  
**(Studi kasus PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Timur)**

**OUTLINE**

**HALAMAN SAMPUL**

**HALAMAN JUDUL**

**NOTA DINAS**

**PERSETUJUAN**

**PENGESAHAN**

**ABSTRAK**

**HALAMAN ORISINIL PENELITIAN**

**HALAMAN MOTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**HALAMAN KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- F. Penelitian Relevan

**BAB II LANDASAN TEORI**

- A. Kontrak Kerja
  - 1. Pengertian Kontak Kerja

2. Indikator Kontrak Kerja
  3. Bentuk Kontrak Kerja
  4. Syarat-Syarat Kontrak Kerja
  5. Berakhirnya Kontrak Kerja
- B. Kinerja Karyawan Persepektif Manajemen Bisnis Islam
1. Pengertian Kinerja
  2. Indikator kinerja
  3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
- C. Hipotesis
- D. Kerangka Berfikir

### **BAB III METODE PENELITIAN**

- A. Rancangan Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
- C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel
- D. Jenis dan Sumber Data
- E. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran
- F. Pengujian Instrumen
- G. Teknik Analisis Data

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Hasil Penelitian
  1. Gambaran Umum PT. Tirta Gemilang Rahayu
    - a. Sejarah Berdirinya PT. Tirta Gemilang Rahayu
    - b. Visi Misi PT. Tirta Gemilang Rahayu
    - c. Motto PT. Tirta Gemilang Rahayu
    - d. Stuktur Organisasi PT. Tirta Gemilang Rahayu
    - e. Data Responden Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu
  2. Hasil Analisis Data
    - a. Pengujian instrumen
      - 1) Uji Validitas
      - 2) Uji Reabilitas
    - b. Uji Asumsi Klasik
      - 1) Uji Normalitas

- 2) Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Regresi Sederhana
- d. Uji Hipotesis
  - 1) Uji T (Parsial)
  - 2) Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

B. Pembahasan

- 1. Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Gemilang Rahayu

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan

B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

Pembimbing



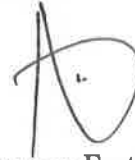
*Hasrun Affandi US.*

Hasrun Affandi US, M.M

NIP. 19890109201903 1002

Metro, Agustus 2022

Penulis



Anggun Fertika

NPM. 1804041022

## KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Gemilang  
Rahayu Lampung Timur”

### Identitas Responden

Nama : .....

Jenis kelamin : laki-laki / perempuan ( coret yang tidak sesuai )

Usia : .....

Divisi / Bagian : .....

Pendidikan : .....

Status Kerja : Kontrak / Tetap ( coret yang tidak sesuai )

Alamat : .....

### Petunjuk pengisian

Berikan tanda *chek list* (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda, dengan keterangan sebagai berikut :

### Keterangan

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju



### 1. Kontak Kerja

Indikator	Pertanyaan	5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
Dasar Kontrak Kerja	1. Kontak kerja dalam perusahaan dibuat secara tertulis dan disepakati kedua belah pihak					
Gambaran Kontrak kerja	1. Perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
	2. Perusahaan memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja					
	3. Masa bekerja ditentukan saat awal memulai kontak kerja dengan calon pekerja					
	4. Perusahaan memberikan hak dan kewajiban kepada setiap calon karyawan					
Praturan kerja	1. Perusahaan memberikan skor kepada karyawan yang tidak disiplin					
	2. Waktu pelaksanaan kerja dalam perusahaan sudah baik					
	3. Didalam jam kerja, karyawan harus bersikap baik sesuai dengan aturan perusahaan					
Total						

## 2. Kinerja Perspektif Manajemen Bisnis Islam

Indikator	Pertanyaan	5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
Kualitas	1. Saya melakukan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku					
	2. Memahami dengan baik tugas yang diberikan untuk menjaga kualitas kerja					
	3. Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal (benar dan akurat)					
Kuantitas	1. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
	2. Saya fokus dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Tanggung Jawab	1. Saya berusaha melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab					
	2. Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja					
Sikap Karyawan	1. Saya disiplin dalam melakukan pekerjaan					
	2. Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran					
	3. Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja secara ramah dan baik					
Total						

Pembimbing

Hasrun Afandi US, M.M  
NIP. 19890109201903 1002

Metro, Agustus 2022

Penulis

Anggun Fertika  
NPM. 1804041022

**Distribusi Jawaban Responden  
Variabel X (Kontrak Kerja)**

No Resp	No Item Instrumen							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	5	5	4	5	4	4	5	5
2	4	5	5	4	4	5	4	5
3	5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	4
6	5	5	5	4	4	5	4	5
7	4	5	4	4	5	5	5	5
8	5	5	4	5	5	4	5	4
9	4	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	5	4	4	4	4	4	5
12	5	5	4	4	5	5	4	5
13	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	4	4	4	4	5
15	4	5	5	4	4	5	4	5
16	5	4	5	5	5	5	5	4
17	5	5	4	5	5	4	5	5
18	5	5	5	5	4	5	5	5
19	4	5	4	4	4	4	4	5
20	5	4	5	4	4	5	4	4
21	4	5	4	5	5	4	5	5
22	4	5	4	5	4	4	5	5
23	4	4	4	5	4	4	5	4
24	5	4	4	4	5	4	4	4
25	5	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	5	4	4	5
28	5	4	5	5	4	5	5	4
29	4	4	4	5	4	4	5	4
30	5	5	5	4	5	5	4	5
31	4	5	4	5	5	4	5	5
32	4	4	4	5	4	4	5	4
33	4	5	5	5	5	5	5	4
34	4	4	5	4	5	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	4	4	5	5	4	5	4
37	4	5	5	4	5	4	4	5
38	5	5	5	5	4	5	5	5
39	4	5	4	5	4	4	5	4
40	5	4	5	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	5	5	5	5	5	5
43	4	5	5	4	4	4	4	4
44	4	5	5	5	4	4	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	5	4	5	5	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	5	5	4	5	4
49	4	5	4	5	4	4	5	4
50	4	5	4	5	5	5	5	5
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>231</b>	<b>225</b>	<b>229</b>	<b>225</b>	<b>222</b>	<b>230</b>	<b>227</b>

**Distribusi Jawaban Responden  
Variabel Y (Kinerja Kerja)**

No Resp	No Item									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
21	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
28	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
33	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
34	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
36	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
37	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
39	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
41	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
42	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
43	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
44	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
46	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
49	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>231</b>	<b>227</b>	<b>235</b>	<b>234</b>	<b>226</b>	<b>233</b>	<b>228</b>	<b>229</b>	<b>233</b>

## UJI VALIDITAS

### Correlations

	pertanyaan_1	pertanyaan_2	pertanyaan_3	pertanyaan_4	pertanyaan_5	pertanyaan_6	pertanyaan_7	pertanyaan_8	total
pertanyaan_1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50	-.219 ,126 50	,242 ,091 50	,020 ,893 50	,161 ,264 50	,233 ,104 50	-.016 ,910 50	-.071 ,623 50	,336* ,017 50
pertanyaan_2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.219 ,126 50	1 50	,041 ,776 50	,169 ,242 50	,041 ,776 50	,227 ,114 50	,202 ,160 50	,600** ,000 50	,505** ,000 50
pertanyaan_3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,242 ,091 50	,041 ,776 50	1 50	-.041 ,780 50	,040 ,783 50	,602** ,000 50	-.082 ,573 50	,040 ,782 50	,459** ,001 50
pertanyaan_4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,020 ,893 50	,169 ,242 50	-.041 ,780 50	1 50	,122 ,400 50	,054 ,711 50	,959** ,000 50	-.054 ,711 50	,546** ,000 50
pertanyaan_5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,161 ,264 50	,041 ,776 50	,040 ,783 50	,122 ,400 50	1 50	,201 ,162 50	,163 ,257 50	,201 ,162 50	,479** ,000 50
pertanyaan_6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,233 ,104 50	,227 ,114 50	,602** ,000 50	,054 ,711 50	,201 ,162 50	1 50	,098 ,497 50	,288* ,042 50	,670** ,000 50
pertanyaan_7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.016 ,910 50	,910 ,000 50	-.082 ,573 50	,959** ,000 50	,098 ,497 50	1 50	1 50	-.016 ,910 50	,566** ,000 50
pertanyaan_8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.071 ,623 50	,600** ,000 50	,491** ,000 50	,288* ,042 50	,201 ,162 50	,288* ,042 50	-.016 ,910 50	1 50	,491** ,000 50
total Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,336* ,017 50	,505** ,000 50	,459** ,001 50	,546** ,000 50	,479** ,000 50	,670** ,000 50	,566** ,000 50	,491** ,000 50	1 50

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

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

Correlations

	pertanyaan_1	pertanyaan_2	pertanyaan_3	pertanyaan_4	pertanyaan_5	pertanyaan_6	pertanyaan_7	pertanyaan_8	pertanyaan_9	pertanyaan_10	total
pertanyaan_1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50	,385** ,006 50	,799** ,000 50	,035 ,808 50	-,003 ,981 50	,197 ,171 50	,044 ,760 50	,107 ,459 50	,062 ,669 50	,214 ,135 50	,493** ,000 50
pertanyaan_2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,385** ,006 50	1 50	,600** ,000 50	,207 ,150 50	,170 ,239 50	,567** ,000 50	,221 ,123 50	,385** ,006 50	,336** ,017 50	,308** ,030 50	,718** ,000 50
pertanyaan_3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,799** ,000 50	,600** ,000 50	1 50	,009 ,952 50	,141 ,328 50	,238 ,096 50	,185 ,199 50	,152 ,292 50	,109 ,451 50	,269 ,059 50	,605** ,000 50
pertanyaan_4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,035 ,808 50	,207 ,150 50	,600** ,000 50	1 50	,206 ,152 50	,332 ,019 50	,175 ,224 50	,651** ,000 50	,592** ,000 50	,083 ,567 50	,556** ,000 50
pertanyaan_5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,003 ,981 50	,170 ,239 50	,141 ,328 50	,206 ,152 50	1 50	,285 ,045 50	,956** ,000 50	,083 ,567 50	,111 ,442 50	,051 ,727 50	,502** ,000 50
pertanyaan_6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,197 ,171 50	,567** ,000 50	,238 ,096 50	,332 ,019 50	,956** ,000 50	1 50	,325 ,021 50	,439** ,001 50	,399** ,004 50	,155 ,281 50	,675** ,000 50
pertanyaan_7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,044 ,760 50	,221 ,123 50	,385** ,006 50	,592** ,000 50	,651** ,000 50	,956** ,000 50	1 50	,044 ,760 50	,074 ,612 50	,109 ,452 50	,525** ,000 50
pertanyaan_8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,107 ,459 50	,062 ,669 50	,214 ,135 50	,269 ,059 50	,308** ,030 50	,439** ,001 50	,399** ,004 50	1 50	,960** ,000 50	,214 ,135 50	,691** ,000 50
pertanyaan_9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,062 ,669 50	,336** ,017 50	,308** ,030 50	,592** ,000 50	,651** ,000 50	,960** ,000 50	1 50	,960** ,000 50	1 50	,159 ,270 50	,651** ,000 50
pertanyaan_10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,214 ,135 50	,308** ,030 50	,308** ,030 50	,083 ,567 50	,051 ,727 50	,155 ,281 50	,281 ,452 50	,159 ,270 50	1 50	1 50	,436** ,002 50
total Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,493** ,000 50	,718** ,000 50	,605** ,000 50	,556** ,000 50	,502** ,000 50	,675** ,000 50	,525** ,000 50	,691** ,000 50	,651** ,000 50	,436** ,002 50	1 50

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

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

## UJI REABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pertanyaan_1 Pertanyaan_2 Pertanyaan_3 Pertanyaan_4
Pertanyaan_5 Pertanyaan_6 Pertanyaan_7 Pertanyaan_8 Pertanyaan_9
Pertanyaan_10 Pertanyaan_11 Pertanyaan_12 Pertanyaan_13 Pertanyaan_14
Pertanyaan_15 Pertanyaan_16 Pertanyaan_17 Pertanyaan_18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Reliability

#### Notes

<b>Output Created</b>		20-MAR-2023 12:31:40
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	50
<b>Missing Value Handling</b>	File	
	Matrix Input	
<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
<b>Syntax</b>		RELIABILITY /VARIABLES=Pertanyaan_1 Pertanyaan_2 Pertanyaan_3 Pertanyaan_4 Pertanyaan_5 Pertanyaan_6 Pertanyaan_7 Pertanyaan_8 Pertanyaan_9 Pertanyaan_10 Pertanyaan_11 Pertanyaan_12 Pertanyaan_13 Pertanyaan_14 Pertanyaan_15 Pertanyaan_16 Pertanyaan_17 Pertanyaan_18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

## UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	77.88	17.006	-.142	.804
Pertanyaan_2	77.70	13.888	.696	.745
Pertanyaan_3	77.82	15.702	.178	.782
Pertanyaan_4	77.74	15.584	.213	.780
Pertanyaan_5	77.82	16.151	.065	.790
Pertanyaan_6	77.86	14.817	.413	.765
Pertanyaan_7	77.72	15.512	.235	.778
Pertanyaan_8	77.78	14.175	.592	.752
Pertanyaan_9	77.76	14.962	.376	.768
Pertanyaan_10	77.70	13.888	.696	.745
Pertanyaan_11	77.78	14.175	.592	.752
Pertanyaan_12	77.62	15.506	.261	.776
Pertanyaan_13	77.64	15.256	.324	.772
Pertanyaan_14	77.80	14.408	.524	.757
Pertanyaan_15	77.66	15.004	.388	.767
Pertanyaan_16	77.76	14.921	.387	.767
Pertanyaan_17	77.74	15.135	.332	.771
Pertanyaan_18	77.66	15.045	.376	.768



## UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66408725
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.085
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.188	3.409		-.349	.729
	Kontrak	.096	.094	.146	1.020	.313

a. Dependent Variable: abs\_RES

## UJI AUTOKORELASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.372 <sup>a</sup>	.138	.121	2.692	1.989

a. Predictors: (Constant), Kontrak

b. Dependent Variable: Kinerja

## UJI REGRESI SEDERHANA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kontrak <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.973	6.889		3.915	.000
	Kontrak	.527	.190	.372	2.778	.008

## UJI T PARSIAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.973	6.889		3.915	.000
	Kontrak	.527	.190	.372	2.778	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

## UJI KOEFESIEN DETERMINASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 <sup>a</sup>	.138	.121	2.692

a. Predictors: (Constant), Kontrak

b. Dependent Variable: Kinerja

## R TABEL

### DISTRIBUSI NILAI $r_{\text{tabel}}$ SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725)47298; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); E-mail: [syariah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iaim@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Anggun Fertika**  
NPM : 1804041022

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2022-2023

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Selasa, 14 Maret 2023	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Perhatikan titik, koma dan paragraf dalam Penulisan</li><li>2. Lengkapi struktur organisasi dalam perusahaan</li><li>3. Pelajari mengenai uji yang digunakan</li><li>4. Lengkapi Lampiran</li><li>5. Saran di sesuaikan dengan jawaban responden</li></ol>	

Dosen Pembimbing

**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 19890109201903 1002

Mahasiswa Ybs.

**Anggun Fertika**  
NPM. 1804041022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); E-mail: [syariah.ialn@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.ialn@metrouniv.ac.id)


**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Anggun Fertika**  
NPM : 1804041022

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2022-2023

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
2.	Selasa, 28 Maret 2023	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Lengkapi kolom pada penelitian relevan</li><li>2. Data responden sesuaikan dengan data kuesioner</li><li>3. Lengkapi pada saran untuk perusahaan yang sesuai dengan jawaban responden</li></ol>	

Dosen Pembimbing

  
**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 19890109201903 1002

Mahasiswa Ybs.

  
**Anggun Fertika**  
NPM. 1804041022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47298; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); E-mail: [syariah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iaim@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Anggun Fertika**  
NPM : 1804041022

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2022-2023

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
3.	Selasa, 04 April 2023	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Perbaiki perhitngan pada data responden (persentase)</li><li>2. Lengkapi kalimat pembahasan dengan tujuan penelitian</li><li>3. Lengkapi kesimpulan dengan hasil uji regresi</li><li>4. Pembahasan lengkapi dengan cara menentukan jumlah sampel</li></ol>	

Dosen Pembimbing

**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 19890109201903 1002

Mahasiswa Ybs.

**Anggun Fertika**  
NPM. 1804041022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507; fakalmili (0725) 47298; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); E-mail: [syariah.iain@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iain@metrouniv.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Anggun Fertika**  
NPM : 1804041022

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2022-2023

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
4.	Selasa, 11 April 2023	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Perbaiki abstrak</li><li>2. Perbaiki presontase pada target penjualan Pub I</li><li>3. Sesuaikan data karyawan pada LBM dengan struktur perusahaan</li><li>4. Perbaiki penulisan pada daftar pustaka</li></ol>	   

Dosen Pembimbing

**Hasrun Afandi US, M.M**  
NIP. 19890109201903 1002

Mahasiswa Ybs.

**Anggun Fertika**  
NPM. 1804041022





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47298; website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); E-mail: [syariah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iaim@metrouniv.ac.id)


**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Anggun Fertika**  
NPM : 1804041022

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / ESy  
Semester / TA : X / 2022-2023

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	18 April 2023	1. Tambahkan manfaat buat perusahaan 2. Menggunakan Adjusted R Square 3. perbaiki Abstrak 4. Lengkapi variabel pada penelitian relevan	
2	18 April 2023	Ace Untuh di finansial saham	M.

Dosen Pembimbing

  
Hasrun Afandi US, M.M  
NIP. 19890109201903 1002

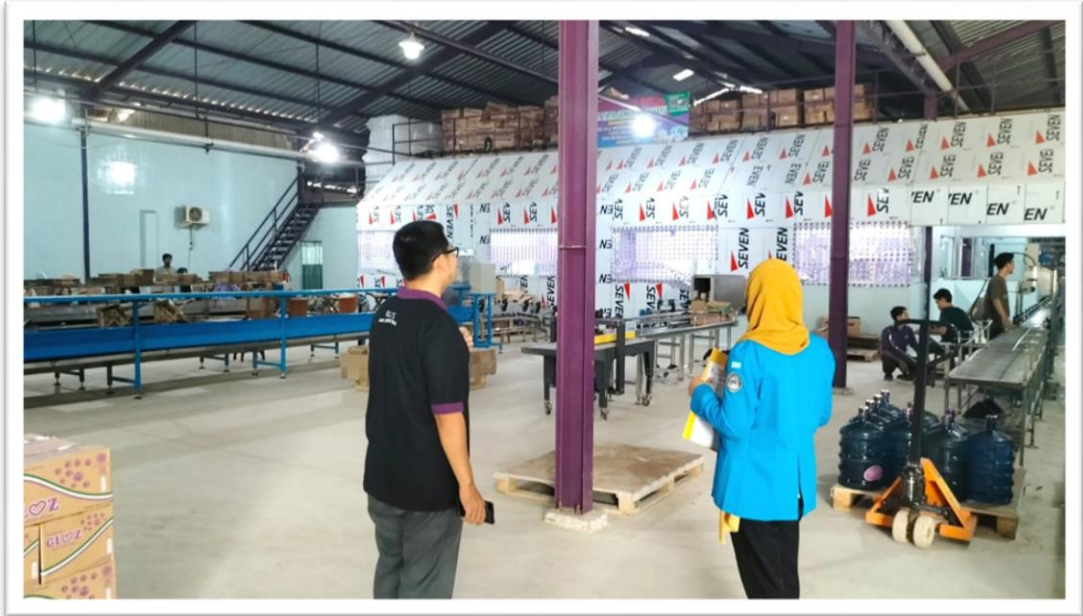
Mahasiswa Ybs.

  
Anggun Fertika  
NPM. 1804041022

## DOKUMENTASI









## RIWAYAT HIDUP



Anggun Fertika dilahirkan di Tulang Bawang pada tanggal 4 April 1999. Peneliti merupakan putri Bapak Gunawan dan Ibu Satinah dan anak kedua dari dua bersaudara.

Pendidikan dasar peneliti ditempuh di SD Negeri Panca Tunggal Jaya dan selesai pada tahun 2012, kemudian melanjutkan di Mts Da'iyatul Wathan Medasari Rawajitu, dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan menengah atas di SMK Darunnajah Braja Selebah Lampung Timur, dan selesai pada tahun 2018, kemudian melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Metro TA. 2018 dengan mengambil jurusan S1 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.