

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT UPAH, DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway
Kabupaten Aceh Tamiang)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

**ADE AGUSTIN
NIM. 4012017070**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2021 M / 1442 H**

LEMBAR PENGESAHAN


Skripsi berjudul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT UPAH, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang)**” an. ADE AGUSTIN, NIM 4012017070 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 29 Juli 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 29 Juli 2021

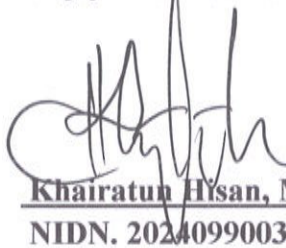
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

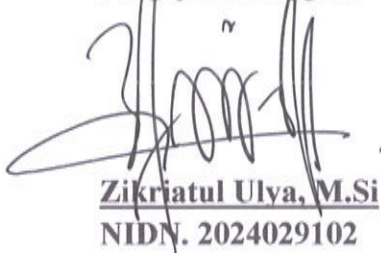
Penguji I/Ketua


Fahriansah, Lc., MA
NIDN. 202429102

Penguji II/Sekretaris


Khairatun Hisan, M. Sc
NIDN. 2024099003

Penguji III/Anggota

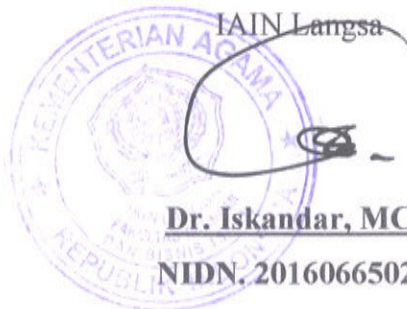


Zikriatul Ulya, M.Si
NIDN. 2024029102

Penguji IV/Anggota


Mastura, M.E.I
NIDN. 201378701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


IAIN Langsa

Dr. Iskandar, MCL
NIDN. 2016066502

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT UPAH, DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway
Kabupaten Aceh Tamiang)**

Oleh :

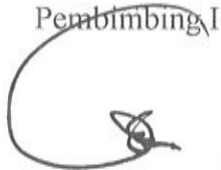
Ade Agustin

Nim: 4012017070

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 1 Desember 2020

Pembimbing I



Dr. Iskandar, MCL
NIDN. 2016066502

Pembimbing II



Khairatun Hisan, M.Sc
NIDN. 2024099003

Menyetujui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Fakhrizal, Lc., M.A
NIDN. 2018028502

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ade Agustin

Nim : 4012017070

Tempat/Tgl. Lahir : Seleleh, 02 Agustus 1998

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah (PBS)

Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat :Dusun Pasiran, Desa Binjai, Kecamatan Seruway,
Kabupaten Aceh Tamiang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Upah, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang)”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 1 Desember 2020

Yang Menyatakan



Ade Agustin

Nim. 4012017070

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Q.S. Al-Insyirah : 6-8)

“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”

(Penulis)

Puji dan syukur atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, pemahaman serta kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya sembahkan untuk Bapak dan Ibu Tercinta (Bapak Dul Samad dan Ibu Suparmi) yang selalu memberikan do'a dan motivasi yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas cinta, kasih sayang, pengorbanan dan kesabaran yang tidak akan pernah tergantikan.

Terima kasih untuk semua sahabat-sahabat dan teman-teman tercinta yang selalu memberikan motivasi dan menemani

baik suka mau pun duka

untuk menyelesaikan skripsi ini

Terimakasih.

ABSTRAK

Disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 76 karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana t_{hitung} sebesar 2,897 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($2,897 > 1,99346$) dengan nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Tingkat upah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,288 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($3,288 > 1,99346$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Pengawasan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana t_{hitung} sebesar 3,735 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($3,735 > 1,99346$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Secara simultan disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} $40,325 > 2,73$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Tingkat Upah, Pengawasan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Work discipline, wage levels, and supervision are important factors in improving employee performance. This study aims to determine the effect of work discipline, wage levels, and supervision on employee performance (Case Study of PT. Sumber Asih, Lubuk Damar Village, Seruway District, Aceh Tamiang Regency). This study uses quantitative methods. The population in this study were 76 employees of PT. Sumber Asih Lubuk Damar Village. The sampling technique used in this study used saturated sampling, which is a sampling technique where all members of the population are used as samples. The results of this study indicate that work discipline partially has a significant positive effect on employee performance. Where t_{count} is 2.897 while t_{table} is 1.99346 or $(2.897 > 1.99346)$ with a significant value of 0.005 smaller than 0.05 ($0.005 < 0.05$). The wage level partially has a significant positive effect on employee performance. Where the value of t_{count} is 3.288 while t_{table} is 1.99346 or $(3.288 > 1.99346)$ with a significant value of 0.002 less than 0.05 ($0.002 < 0.05$). Supervision partially has a significant positive effect on employee performance. Where t_{count} is 3.735 while t_{table} is 1.99346 or $(3.735 > 1.99346)$ with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Simultaneously work discipline, wage level, and supervision have a significant positive effect on employee performance, with a value of F_{count} $40.325 > 2.73$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ which means significant.

Keywords: Work Discipline, Wage Level, Supervision, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat berangkaikan salam kita hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada dalam naungan syafaatnya hingga akhir zaman nanti. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, dengan judul skripsi ***“Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Upah, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang)”***.

Dalam proses penulisan skripsi ini sampai dengan terselesaikannya, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak diantaranya:

1. Orang tua tercinta yaitu Ayahanda dan Ibunda tercinta atas segala do'a dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun material yang telah diberikan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar, MCL., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Fakhrizal bin Mustafa, MA., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah
5. Ibu Khairatun Hisan, M.Sc., selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu dan pengetahuan sehingga dapat terselesaikan perkuliahan ini.

7. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan semangat dan memotivasi satu sama lain dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Seiring doa semoga kiranya Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari sepenuhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mohon maaf dan sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Langsa, 1 Desember 2020

Peneliti

Ade Agustin
Nim. 4012017070

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	Es(dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet(dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es(dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De(dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te(dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet(dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik(diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَيَّ	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـَوَّ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Žakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوَّلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَا / اِى	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
ـَاِى	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
ـَاِى	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُونَ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal = رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

Rauḍhatul aṭfal

al-Madīnah al-Munawwarah = الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madīnatul-Munawwarah

Ṭalḥah = طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana = رَبَّنَا
Nazzala = نَزَّلَ
al-Birr = الْبِرُّ
al-Ḥajj = الْحَجُّ
Nu'imma = نُعِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu = الرَّجُلُ
as-Sayyidatu = السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu = الشَّمْسُ

al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الجَلَالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلٌ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn	وَإِنَّا لِلَّهِمْ خَيْرُ الرَّازِقِينَ
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn	
Fa aufu al-kaila wa al-mīzān	فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ
Fa auful- kaila wa-mīzān	
Ibrāhīm al-Khalīl	إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ
Ibrāhīmul-Khalīl	
Bismillāhi majrehā wa mursāhā	بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَمُرْسَاهَا
Walillāhi 'alan-nāsi ḥijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā	وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَاجُّهُمْ نَسْتَتَبِعُ عَلَيْهِمْ سَبِيلًا
Walillāhi 'alan-nāsi ḥijjul-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā	

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila mana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ
Wa mā Muhammadun illa rasūl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا
Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata muḃārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ
Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'an
Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur'an
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ
Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn
Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn
Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ
Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb
بِاللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا
Lillāhi al-amru jamī'an
Lillāhil-amru jamī'an
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ
Wallāhu bikulli syaiin 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Perumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	10
1.6. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN TEORETIS	14
2.1. Kinerja Karyawan	14
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	16
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.1.5. Kinerja Dalam Perspektif Islam	19
2.2. Disiplin Kerja.....	20
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	20
2.2.2. Indikator Disiplin Kerja	22

2.2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	23
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.2.5. Disiplin Dalam Perspektif Islam	26
2.3. Tingkat Upah.....	27
2.3.1. Pengertian Tingkat Upah.....	27
2.3.2. Indikator Tingkat Upah	28
2.3.3. Jenis-Jenis Tingkat Upah	29
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah	30
2.3.5. Tingkat Upah Dalam Perspektif Islam.....	31
2.4. Pengawasan	32
2.4.1. Pengertian Pengawasan Kerja	32
2.4.2. Indikator Pengawasan Kerja	33
2.4.3. Jenis-Jenis Pengawasan Kerja.....	34
2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja.....	34
2.4.5. Pengawasan Dalam Perspektif Islam	36
2.5. Penelitian Terdahulu	37
2.6. Kerangka Penelitian	41
2.7. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1. Jenis dan Sifat Penelitian	44
3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	44
3.3. Populasi dan Sampel	45
3.3.1. Populasi	45
3.3.2. Sampel.....	45
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	46
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	47
3.6.1. Identifikasi Variabel.....	47
3.6.2. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	48
3.7. Uji Persyaratan Analisis.....	49
3.8. Teknik Analisis Data.....	50

3.8.1.	Teknik Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif.....	50
3.8.2.	Teknik Analisis Data Regresi Linear Berganda.....	50
3.9.	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.10.	Uji Hipotesis.....	54
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1	Hasil Penelitian.....	57
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.2	Visi, Misi dan Nilai Perusahaan PT. Sumber Asih.....	58
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sumber Asih.....	60
4.2	Gambaran Umum Responden.....	61
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.2.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
4.3	Uji Persyaratan Analisis.....	63
4.3.1	Uji Validitas.....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	65
4.4	Teknik Analisis Data.....	66
4.4.1	Analisis Regresi Berganda.....	66
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1	Uji Normalitas.....	68
4.5.2	Uji Linearitas.....	69
4.5.3	Uji Multikolinieritas.....	71
4.5.4	Uji Heterokedasitas.....	73
4.5.5	Uji Autokorelasi.....	74
4.6	Uji Hipotesis.....	76
4.6.1	Uji Signifikansi Parameter (Uji T).....	76
4.6.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	77
4.6.3	Koefesien Determinasi (R^2).....	78
4.7	Pembahasan Penelitian.....	79
4.7.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.7.2	Pengaruh Tingkat Upah terhadap Kinerja Karyawan.....	81

4.7.3	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.....	82
4.7.4	Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Upah dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.....	83
BAB V PENUTUP.....		84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA		86
LAMPIRAN		92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kuesioner	47
Tabel 3.2	Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4	Uji Validitas.....	64
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.6	Uji Regresi Berganda	66
Tabel 4.7	Uji Linearitas Disiplin Kerja (X1).....	70
Tabel 4.8	Uji Linearitas Tingkat Upah (X2)	70
Tabel 4.9	Uji Linearitas Pengawasan (X3).....	71
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.11	Uji Autokorelasi	75
Tabel 4.12	Uji Signifikansi Parameter (Uji T)	76
Tabel 4.13	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	78
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi(R^2)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Sumber Asih	61
Gambar 4.2	Uji Normalitas	68
Gambar 4.3	Histogram	69
Gambar 4.4	Uji Heterokedasitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner/Angket	92
Lampiran 2. Data Angket.....	97
Lampiran 3. Uji Persyaratan Analisis	98
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik	103
Lampiran 5. Uji Regresi Berganda	106
Lampiran 6. Uji Hipotesis	107
Lampiran 7. Tabel R	108
Lampiran 8. Tabel T.....	110
Lampiran 9. Tabel F.....	112
Lampiran 10. Dokumentasi.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memproses perubahan keahlian dan sumber daya ekonomi menjadi barang atau jasa yang diharapkan akan memberi laba bagi para pemiliknya.¹ Perusahaan memiliki peranan yang besar dalam rangka menumbuhkan daya kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki demi tercapainya produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Pemilik usaha harus dapat berperan aktif dalam menjalankan usaha yang dimilikinya. Pemilik usaha dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi melainkan juga merupakan suatu pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu perusahaan antara pemimpin dan karyawan harus bekerja sama tanpa memandang status dan jabatan agar tujuan suatu perusahaan tercapai.

Pencapaian tujuan perusahaan sangat berpedoman pada potensi SDM. SDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. SDM adalah sekumpulan atau sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.² Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan memiliki

¹Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2002), h.1

²Yoyo Sudaryo, *et. al., Manajemen Sumber Daya Manusia; Kombinasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), h.3

kinerja yang baik. Kinerja (*Performance*) merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.³ Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan di suatu perusahaan. Kinerja merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Keberhasilan kinerja organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja individu, dengan kata lain kinerja individu akan memberi kontribusi pada kinerja organisasi. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja SDM dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif.⁴

Dalam kinerja adanya sebuah penilaian yang digunakan untuk pengukuran hasil kinerja. Penilaian kinerja sangat penting, bukan hanya untuk kepentingan perusahaan melainkan juga untuk kepentingan karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai keseluruhan kinerja dan digunakan untuk memastikan apakah karyawan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁵ Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan.

³Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*,(Jakarta: PT.Gramedia, 2017), h.23

⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), h.122

⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), h.188

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁶ Disiplin kerja merupakan faktor yang memegang peran penting dalam pencapaian tujuan. Dengan Penerapan disiplin yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan yang tinggi, karena dengan disiplin yang tinggi seorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja.⁷

Kedisiplinan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.⁸ Disiplin kerja berpengaruh besar, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi kepentingan para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi para karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran. Disiplin dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong para

⁶Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasa*, (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h.42

⁷Khoirotul Bariyah, "Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771, Volume 16, Nomor 2*, hal 27-36

⁸Johar dan A. Fauzi, *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2007), h.11

karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan-aturan yang berlaku, sehingga penyelewengan atau kesalahan dapat dicegah.⁹

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat upah. Tingkat upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰ Tingkat upah dalam perusahaan memiliki peranan yang penting karena sistem pengupahan yang baik merupakan salah satu faktor pendorong kinerja karyawan menjadi optimal. Pemberian upah berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini karena upah merupakan imbalan atas hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukan selama bekerja. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak, yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain faktor disiplin kerja dan tingkat upah yang dapat mempengaruhi kinerja, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi sebuah kinerja adalah pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai.¹¹ Pengawasan adalah suatu usaha untuk menjaga agar suatu tindakan yang dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Pengawasan bertujuan agar pelaksanaan yang dilakukan

⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.97-98

¹⁰Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaa*, (Jakarta: Visi Media, 2010), h. 7

¹¹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, (Malang: UM Media, 2016), h.63

memperoleh hasil sesuai dengan yang direncanakan.¹² Pengawasan dilakukan untuk menghindari atau mencegah terjadinya kemungkinan penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan, diharapkan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan dapat dicapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu mengetahui kekuatan atau kelemahan suatu kebijakan yang ditentukan.¹³

Disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan sering kali menjadi persoalan yang dialami oleh setiap perusahaan. Salah satunya perusahaan PT. Sumber Asih yang beralamat di Dusun Paya Rambe Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang. Perusahaan ini beroperasi di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan PT. Sumber Asih ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 76 orang yang terdiri dari 68 orang laki-laki dan 8 orang perempuan.

Dalam sebuah usaha, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat menentukan dalam pencapaian organisasi tersebut, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Tetapi dalam kenyataannya, karyawan PT. Sumber Asih Desa Desa Lubuk Damar perlu mendapat perhatian lebih mengenai disiplin kerja, seperti disiplin kehadiran karyawan dan disiplin waktu bekerja.

¹²L. M Gandhi Lapian, *Disiplin Hukum yang Mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012), h.182

¹³Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, 2017), h.116

Menurut salah satu karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar, disiplin karyawan masih kurang terkait disiplin kehadiran. Masih ditemukannya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Ketaatan terhadap aturan perusahaan merupakan hal terpenting dalam perusahaan. Namun kenyataannya ketaatan karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar masih belum terlaksana dengan baik, masih ditemukannya karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan terkait jam masuk kerja. Hal ini berarti masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.¹⁴

Masalah lain di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar adalah faktor upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁵ Namun kenyataannya berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar menyatakan bahwa karyawan masih kurang puas terkait penerimaan upah yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terbukti dengan pemberian upah yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau ditentukan oleh perusahaan. Selain itu karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar juga mengatakan bahwa ketidaktepatan

¹⁴Sukiman, karyawan PT.Sumber Asih Desa Lubuk Damar, wawancara di Desa Lubuk Damar, tanggal 7 Maret 2020

¹⁵Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Jakarta : Visi Media, 2007), h. 6

perusahaan dalam memberi upah kepada karyawan membuat kebutuhan keluarga tidak dapat tercukupi.¹⁶

Selain masalah disiplin kerja dan tingkat upah, masalah lain yang juga terdapat di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar adalah berkaitan dalam pemberian pengawasan. Pengawasan merupakan proses pengamatan kepada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana.¹⁷ Menurut salah satu karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar, pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan atau para staf pengawasan telah terlaksana seperti pengawasan rutin yang dilakukan setiap harinya. Namun pengawasan yang diberikan belum seutuhnya optimal karena masih ada ditemui karyawan yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab perkerjaannya masih sering terlambat dan pimpinan pengawas hanya memberikan arahan kepada karyawan apa yang nantinya dikerjakan tanpa mengawasi apakah yang dilakukan oleh karyawan benar sesuai aturan yang berlaku atau tidak. Sehingga masih ditemui karyawan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.¹⁸

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Purnama (2018) dan Dwi Puspita Sari (2011). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sri Purnama (2018) yaitu tentang *Pengaruh*

¹⁶Karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar, wawancara di Desa Lubuk Damar, tanggal 20 Mei 2020

¹⁷Baso Madiong, *Hukum Kehutanan Studi Penerapan Prinsip Hukum Pengelolaan Hukum Berlanjutan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2012), h.43

¹⁸Adi, karyawan PT.Sumber Asih Desa Lubuk Damar, wawancara di Desa Lubuk Damar, tanggal 7 Maret 2020

Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal, menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari (2011), yaitu tentang *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang*, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengawasan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰

Berdasarkan latar belakang di atas dan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Upah, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan.
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar.

¹⁹Sri Purnama, *“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Nata”* (Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah, 2018)

²⁰Dwi Puspita Sari, *“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Karyadeka Alam Lestari Semarang”* (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2011)

3. Ketidaktepatan pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar.
4. Kurang optimalnya pengawasan yang diberikan pimpinan/staf pengawasan kepada karyawan saat bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu ditetapkan batasan agar pembahasan tidak melebar dan terfokus pada masalah yang diteliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang ?
2. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang ?

4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan agar dapat diketahui kemana arah dan tujuan penelitian tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Manfaat secara praktis

1) Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan masukan agar manajemen lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan khususnya dalam hal disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
- b. Untuk menambah kinerja karyawan yang akan meningkatkan kesejahteraan karyawan itu sendiri.
- c. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong timbulnya peningkatan kinerja karyawan.

2) Bagi IAIN Langsa

- a. Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa IAIN Langsa.
- b. Sebagai referensi bagi pembuatan laporan akhir untuk tahun-tahun yang akan datang.
- c. Dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

- 3) Bagi Peneliti
 - a. Sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
 - b. Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang kinerja karyawan serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki.
2. Manfaat secara teoretis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran atau pengetahuan yang berguna bagi pembaca mengenai pengaruh disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
 - b. Diharapkan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasa terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang dapat dijadikan sebagai pemenuhan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Institut Agama Islam Negeri Langsa.
 - c. Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pengembangan ilmu mata kuliah SDM pada FEBI.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas mengenai penulisan skripsi ini, penulis membaginya ke dalam beberapa bab dan sub bab yang dijabarkan seperti dibawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORETIS

Menyajikan teori-teori tentang disiplin kerja, tingkat upah, pengawasan, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoretis, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dikemukakan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji instrumen penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian tentang gambaran umum objek penelitian, hasil uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis data yang mencakup, analisis deskriptif statistik, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis penulisan.

BAB V PENUTUP

Menyajikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

KAJIAN TEORETIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam kehidupan sehari-hari erat kaitannya dengan kemampuan manusia menghasilkan suatu hasil yang maksimal secara konsisten. Karyawan yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya. Karyawan perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri. Kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Karyawan merupakan orang yang bekerja dalam suatu lembaga dengan mendapat gaji atau upah. Karyawan juga dapat diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.²¹

Kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.²² Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai kinerja

²¹ Muhdar HM, *Manajemen SDM : Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), h.214

²² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.231

merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²³

Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besar imbalan yang diberikan serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dari beberapa penjelasan tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa hal yang dapat mencerminkan besar kecilnya kinerja. Adapun indikator-indikator yang dinilai, adalah:²⁴

1. Kualitas kerja, yaitu menilai baik tindakan pekerjaan karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan perusahaan.

²³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2009), h.209

²⁴ Yunita Furianti, “*Pengaruh Disiplin dan Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Panin Mas Medan*” (Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area 2017), h.18-19

4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama, baik dengan rekan satu bagian maupun bagian yang lain.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan manfaat baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan penilaian kerja memiliki beberapa tujuan, antara lain :²⁵

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka perusahaan akan mengetahui kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan Penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan peluang jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan.²⁶

²⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h.197

²⁶*Ibid*, h.198

4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan ditujukan bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang perlu diberi pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

5. Penyesuaian Kompensasi

Karyawan yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula karyawan yang berkinerja kurang baik tentu kompensasinya dikurangi.

6. Inventori Kompetensi Pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data dan informasi ini mengenai kompetensi, skill, bakat seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan Kerja Adil

Dengan dilakukan sistem kerja yang baik akan memberi rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.²⁷

8. Komunikasi Efektif Antara Atasan Bawahan

Hasil penilaian kerja digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan. Dengan komunikasi yang baik maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

²⁷*Ibid*, h. 199

9. Budaya Kerja

Dengan adanya penilaian kerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja.

10. Menerapkan Sanksi

Pemberian sanksi dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kerja, maka akan ada sanksi yang akan diperolehnya.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.²⁸

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja sebuah organisasi atau perusahaan, dalam pengukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektivitas apabila tujuan suatu organisasi tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Adapun efisien berkaitan dengan pengorbanan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

²⁸Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.125-127

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi telah mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin erat kaitannya dengan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan. Kinerja organisasi akan dapat tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan yaitu dengan cara meningkatkan disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif karyawan sebaiknya mendapat perhatian dan tanggapan yang positif dari atasan, dengan kata lain inisiatif karyawan dalam organisasi merupakan daya dorong yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.5 Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam bekerja dinilai sebagai ibadah yang di samping memberikan perolehan material, juga mendapatkan pahala. Islam mewajibkan

setiap umatnya untuk berusaha agar mendapat rezeki guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu, manusia harus bekerja, karena kerja adalah fitrah bagi memenuhi kebutuhan.²⁹ Selain memerintahkan untuk bekerja, Islam juga menuntun setiap muslim harus bersikap profesional. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat (9) : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (Q.S At-Taubah 9 :105)

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap umat Islam diperintahkan untuk bekerja sesuai kehendak hati dengan memperhatikan manfaat pekerjaan yang dilakukan. Serta untuk meraih kebahagiaan di dunia dan juga di akhirat. Allah dan Rasul-Nya akan melihat segala sesuatu yang dikerjakan manusia dan para mukminin akan menjadi saksi dan akan dimintai pertanggung jawabannya kelak di akhirat sesuai dengan apa yang dikerjakannya di dunia. Jadi sudah seharusnya umat Islam bekerja secara jujur dan tidak merugikan pihak manapun.³⁰

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan

²⁹Isnaini Harahap, *et. al.*, *Hadis-hadis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana,2015), h.51

³⁰Sulaeman Jajuli, *Ekonomi Dalam Islam*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), h.214

perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain. Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang di tetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan.

Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan yang akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.³¹

Secara umum disiplin seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan segala tugasnya. Menurut Hani Handoko disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.³² Kedisiplinan juga dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan yang berlaku. Sedangkan kerja dalam arti luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik hal material maupun non material, intelektual atau fisik maupun yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Kerja juga

³¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h.85

³²Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV IRDH, 2019), h.231

dapat diartikan sebagai aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan baik jasmani dan rohani.³³

Dari beberapa penjelasan tentang disiplin dan kerja maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang dalam mematuhi peraturan yang dibuat oleh manajemen atau organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan perusahaan.

2.2.2 Indikator Disiplin kerja

Menurut Sutrisno, terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu :³⁴

1. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan, yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

³³Akmal Mundi dan Jailani, *Kepemimpinan dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam : Konsep dan implementasi*, (Jakarta: Duta Media Publishing, 2019), h.29

³⁴Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h.94

2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan. Disiplin kerja menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Hukuman atau sanksi yang diberikan oleh pemimpin atau manajer kepada karyawan sangat terkait dengan disiplin yang diterapkan di perusahaan. Disiplin terbagi tiga jenis, yaitu sebagai berikut :³⁵

1. Disiplin Preventif, adalah disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai atau karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Wujud dari disiplin ini adalah penyusunan peraturan atau tata tertib untuk mencegah karyawan melakukan hal-hal yang tidak diinginkan.
2. Disiplin Korektif, adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan atau upaya mendisiplinkan karyawan yang telah berbuat suatu kesalahan.
3. Disiplin Progresif, mengandung arti terhadap pengulangan pelanggaran dijatuhkan hukuman yang lebih berat. Dalam hal ini pemimpin atau manajer memberikan hukuman yang semakin berat kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan lebih dari satu kali.

³⁵ Agus Wijaya, et. al., *Kepemimpinan Berkarakter*, (Surabaya: Brilian Internasional, 2015), h.179

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan, antara lain:³⁶

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas, hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai kemampuan dan kesanggupannya agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan dan kesanggupannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Dengan adanya pimpinan yang baik dan disiplin, maka bawahan pun akan ikut baik dan disiplin terhadap perusahaan.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan bagi karyawan, maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang semestinya diterima oleh karyawan tersebut. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik

³⁶Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangasturi, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia,2019),h.10

apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kehidupan keluarganya.

4. Keadilan

Keadilan yang baik dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa akan memberikan contoh kedisiplinan kepada karyawannya. Jadi, kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan baik pula.³⁷

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan aja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan. Sanksi hukuman hendaknya bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam suatu perusahaan.

³⁷*Ibid*, h.11

2.2.5 Disiplin dalam Perspektif Islam

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya suatu keyakinan bahwa dengan aturan tersebut tujuan pekerjaan akan dapat dicapai.³⁸ Dalam Islam disiplin kerja merupakan suatu bentuk ibadah yang dilakukan seseorang dengan rasa tulus, ikhlas, taat serta tunduk. Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk disiplin dan tepat waktu tanpa menunda-nunda perintah-Nya.

Sikap disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras dan bersungguh-sungguh menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.³⁹ Disiplin dalam perspektif Islam dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jummu'ah (62) : 9-10.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا نُودِيَ لِلصَّلٰوةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا اِلَىٰ ذِكْرِ اللّٰهِ وَذَرُوْا الْبَيْعَ
 ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٩﴾ فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ
 فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” .(Q.S Al-Jummuah 62: 9-10)

³⁸ Sindu, Mulianto, *et.al.*, *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Perspektif Syariah*, (Jakarta: PT Elex Media Kumpotindo, 2006), h.189

³⁹ *Ibid*, h.190

Ayat ini menjelaskan bahwa, Allah SWT memerintahkan setiap umat Islam disiplin dalam melaksanakan sholat Jum'at dan memerintahkan untuk berusaha atau bekerja mencari rezeki sebagai karunia Allah SWT. Ayat ini juga memerintahkan manusia untuk melakukan keseimbangan antara kehidupan di dunia dan persiapan di akhirat, dengan cara melaksanakan segala ibadah dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁴⁰

2.3 Tingkat Upah

2.3.1 Pengertian Tingkat Upah

Tingkat merupakan suatu pangkat, kedudukan, lapisan atau kelas suatu susunan. Dimana tingkat sangat penting dalam kedudukan yang menandakan bahwa adanya suatu perbedaan tinggi rendahnya suatu posisi. Tingkat tidak hanya berkaitan dengan tinggi rendahnya suatu posisi melainkan tingkat juga berkaitan dengan upah, yaitu pemberian besar kecilnya upah.

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Pekerja menerima upah dari pemberi kerja merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak.⁴¹

⁴⁰Bachrul Ilmy, *et. al.*, *Pendidikan Agama Islam Untuk Sekolah Menengah Kejuruan Kelas XII*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2007), h.18

⁴¹Edy Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung ; Gaji Pokok, Gaji Lembur, Gaji Sundulan, Inisiatif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 2

Dewan penelitian pengupahan nasional mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan yang berfungsi sebagai suatu jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produktivitas yang dinyatakan dalam nilai atau bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.⁴² Sedangkan menurut Edwin B. Flippo upah adalah harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Dari beberapa penjelasan terkait tentang upah maka dapat disimpulkan bahwa tingkat upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang didasarkan atas perjanjian, kesepakatan yang berpengaruh pada kesejahteraan keluarga.

2.3.2 Indikator Tingkat Upah

Indikator tingkat upah adalah sebagai berikut :⁴³

1. Sistem pengupahan secara terbuka, pemberian upah yang diberikan secara langsung atau transparan dan tidak ditutup-tutupi.
2. Sistem upah menurut kinerja, pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam bekerja.
3. Sistem upah menurut senioritas, pemberian upah yang diberikan kepada seorang karyawan yang sudah menguasai bidang perkerjaan cukup lama sehingga mendapat upah lebih besar dari pada karyawan di bawahnya.

⁴²Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*, (Jakarta: Visimedia, 2016), h.5

⁴³Nico, "Pengaruh Semangat Kerja dan Upah terhadap Kinerja Perawat RSUD. Sarah Medan, (Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area, 2018), h. 25-26

4. Sistem upah menurut kebutuhan, pemberian upah ini diberikan jika kebutuhan pokok semakin meningkat dan disesuaikan dengan keadaan.

2.3.3 Jenis-jenis Tingkat Upah

Pada umumnya pemberian upah terbagi menjadi beberapa jenis yaitu antara lain :⁴⁴

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas jasa sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak menerimanya. Upah nyata ditentukan oleh besar kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya yang tidak hanya kebutuhan pokok saja melainkan kebutuhan sosial keluarga.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang dijadikan standar untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja.

⁴⁴H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2019), h.80-82

5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan.

2.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain sebagai berikut :⁴⁵

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan dapat mempengaruhi upah, apabila suatu pekerjaan yang membutuhkan keterampilan atau skill yang tinggi dan kesediaan tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerja yang cukup tinggi maka upah cenderung menurun.

2. Serikat Pekerja

Adanya serikat kerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian upah tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi yang mempengaruhi keuntungan atau kerugian perusahaan.

⁴⁵Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2006), h. 185-186

4. Produktivitas

produktivitas dapat dilihat dari prestasi kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Semakin tinggi prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

5. Biaya Hidup

Faktor yang mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan. Apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

6. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

2.3.5 Tingkat Upah dalam Perspektif Islam

Dalam bahasa Arab upah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti ganti, upah atau imbalan.⁴⁶ Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).⁴⁷

⁴⁶Isnaini Harahab, et. al. *Hadis-Hadis Ekonom*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 88

⁴⁷Hasbiyallah, *Fikih Jilid 3*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008), h.68-69

Konsep upah dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Dalam Al-Quran dijelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan dengan hasil kerjanya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah An-Najm (53) : 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya : “*dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*”.(Q.S An-Najm 53: 39)”

Ayat ini menjelaskan tentang apa yang dapat dituntut para pekerja, upah maksimum yang mereka tuntutan harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Selain itu upah juga harus diberikan tepat pada waktunya dan tidak boleh ditunda-tunda.

2.4 Pengawasan

2.4.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴⁸ Pengawasan atau *Controlling* merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah penting, pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar visi, misi, tujuan dan rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Pengawasan kerja juga merupakan fungsi penting pada suatu organisasi. Pengawasan bukan merupakan keinginan untuk mencari kesalahan. Pengawasan

⁴⁸Kadarisma, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. ed 1. Cet 3*,(Jakarta: Rajawali Pers,2014), h.173

merupakan tugas untuk membenarkan kesalahan yang terjadi demi mencapai tujuan organisasi.⁴⁹ Menurut Sondang P. Siagian pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.⁵⁰

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.4.2 Indikator Pengawasan

Menurut Siagian indikator yang termasuk dalam proses pengawasan kerja, antara lain :⁵¹

1. Penetapan standar kerja, suatu ketetapan/ketentuan suatu organisasi atau perusahaan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
2. Memantau atau diawasi oleh atasan, suatu proses mengamati karyawan yang sedang bekerja baik dilihat dari kinerja proses maupun kinerja hasilnya.

⁴⁹ Alam S, *Ekonomi Untuk SMA dan MA Kelas XII*, (Jakarta: Erlangga,2017), h.141

⁵⁰Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Ekonomi. Ed 1. Cet 1*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia,2017), h.114

⁵¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2002), h.114

3. Bimbingan atau pengarahan, mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan.
4. Tindakan koreksi/perbaikan, suatu tindakan untuk menghilangkan penyebab ketidaksesuaian situasi yang tidak diinginkan.

2.4.3 Jenis-Jenis Pengawasan

Jenis pengawasan menurut fokus pengawasannya terbagi menjadi tiga, yaitu antara lain :⁵²

1. Pengawasan Awal/Pendahuluan

Memastikan bahwa organisasi telah siap mengantisipasi suatu masalah atau bahkan sebelum masalah itu terjadi. Bentuk pengawasan ini bertujuan untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar dan tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan Bersama

Pengawasan ini dilakukan selama waktu kegiatan berlangsung. Manajer melakukan fungsi pengarahan kepada pekerja bawahannya.

3. Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan yang dilakukan dengan mengoreksi masalah yang terjadi dan menggunakannya untuk bahan perbaikan dimasa yang akan datang.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain sebagai berikut :⁵³

1. Perubahan Lingkungan

⁵² Dian Ari Nugroho, *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba*, (Malang: UB Press, 2017), h.63

⁵³Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta,2003), h.366

Perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan Kolektivitas Organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih baik.

3. Kesalahan-kesalahan

Apabila setiap bawahan atau karyawan tidak pernah melakukan kesalahan, maka manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Namun kebanyakan para bawahan sering melakukan kesalahan. Dengan sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Apabila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.4.5 Pengawasan dalam Perspektif Islam

Pengawasan merupakan salah satu tugas dasar manajemen yaitu memastikan bahwa segala sesuatu berada dalam keteraturan, berjalan sesuai dengan yang ditentukan dan bertujuan membenarkan dan mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan.⁵⁴ Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Pengawasan dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang baik.

Pengawasan dalam ajaran Islam terbagi menjadi dua yaitu kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan dan yang kedua pengawasan yang dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan ini dapat berupa mekanisme pengawasan dari pimpinan. Dimana seorang pemimpin harus mampu mengawasi kinerja dari karyawannya agar tujuan dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Seseorang yang yakin bahwa Allah Swt pasti mengawasi hamba-Nya, maka ia akan bertindak hati-hati.⁵⁵ Dalam Al-Qur'an surah Al-Hasyr (59) : 18

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”*.(Q.S Al-Hasyr 59 : 18)

⁵⁴Nurul Huda, et. al., *Keuangan Publik Pendekatan Instrumen Kebijakan dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: PT Alex Media Kompotindo, 2015), h.31

⁵⁵Romly, *Al-Hisbah Al-Islamiah ; Sistem Pengawasan Pasar dalam Islam*, (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2015), h. 75

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT memberi perintah agar selalu mengawasi segala tindakan yang dilakukan hari ini, karena apa yang dilakukan akan berdampak pada kemudian hari.

2.5 Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian dan menggali informasi dari penelitian sebelumnya, ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul	Metode dan Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Habibi Siregar/2017/ Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)	Metode Kuantitatif dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtandi Pusat Sumatera Utara.	Penelitian ini sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan menggunakan metode kuantitatif analisis berganda.	Penelitian Muhammad Habibi Siregar menggunakan pengawasan dan motivasi sebagai variabel independen. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan sebagai variabel independen.
2.	Safitriani/2016/ Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada	Metode Kuantitatif dan hasil Penelitian	Persamaan pada penelitian ini adalah sama-	Dalam penelitian Safitriani hanya menggunakan disiplin sebagai variabel

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto	menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto	sama menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi berganda.	independen sedangkan dalam penelitian ini menggunakan disiplin kerja, tingkat upah dan pengawasan sebagai variabel independen.
3.	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya/2015/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta	Metode Kuantitatif dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta.	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode analisis berganda dan menggunakan variabel kinerja karyawan untuk variabel dependen.	Perbedaan dalam penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya menggunakan disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin kerja, tingkat upah dan pengawasan sebagai variabel independen.
4.	Dwi Puspita Sari/2011/ Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang	Metode Kuantitatif dan hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari dengan penelitian ini adalah sama-sama	Perbedaan penelitian ini terletak pada waktu dan lokasi, dimana Dwi Puspita Sari melaksanakan penelitian pada tahun 2011 dengan lokasi penelitian di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

		kinerja karyawan. Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang	menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi berganda dan menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Sedangkan dalam penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan juga terletak pada penggunaan variabel independen, Dwi Puspita Sari menggunakan variabel disiplin dan pengawasan kerja, Sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin kerja, tingkat upah dan pengawasan.
5.	Sri Purnama/2018/ Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandiling Natal.	Metode Kuantitatif dan hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandiling Natal.	Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Purnama dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai/ karyawan dan metode yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi	Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Purnama dengan penelitian ini terletak pada fokus subjek, penelitian Sri Purnama fokus pada Pegawai kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandiling Natal. Sedangkan penelitian ini fokus pada karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

			berganda.	
6.	Lilik Khoiriyah/2009/ Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta	Metode Kuantitatif dan hasil Penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.	Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Perbedaan dalam penelitian Lilik Khoiriyah menggunakan variabel upah dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin kerja, tingkat upah dan pengawasan sebagai variabel independen.
7	Nico/2018/ Pengaruh Semangat Kerja dan Upah terhadap Kinerja Perawat RSUD. Sarah Medan	Metode Kuantitatif dan hasil Penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Upah berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat RSUD. Sarah Medan.	Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Nico dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan dalam penelitian Nico menggunakan variabel semangat kerja dan upah sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin kerja, tingkat upah dan pengawasan sebagai variabel independen.

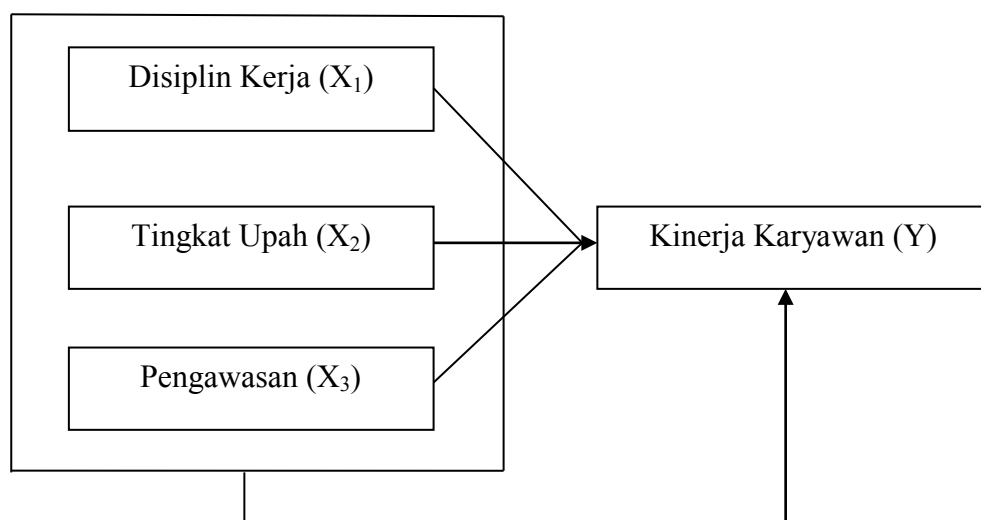
2.6 Kerangka Teoretis

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan atau organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Dari beberapa faktor yang memengaruhi tercapainya kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan.

Dengan diterapkan disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan yang sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan memberi pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena merupakan perantara penting dalam mengetahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai suatu pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Adapun perumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_{a1} =Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
 H_{o1} =Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
2. H_{a2} =Tingkat upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
 H_{o2} =Tingkat upah tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
3. H_{a3} =Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.
 H_{o3} =Pengawasan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.

4. H_{a4} =Disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.

H_{o4} =Disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan uraian pada latar belakang, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pengukuran data melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari responden yang diminta untuk menjawab sejumlah pernyataan atau pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.⁵⁶

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja (X_1), tingkat upah (X_2), pengawasan (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Untuk mendapatkan hasil yang akurat, maka dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Sifat penelitian ini memakai *Explanatory*. *Explanatory* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Oleh karena itu di dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi.⁵⁷

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Sumber Asih yang beralamat di Dusun Paya Rambe, Desa Lubuk Damar, Kecamatan Seruway, Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun Penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai bulan Desember 2020.

⁵⁶Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.11

⁵⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h.420

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁸ Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Berdasarkan data yang telah diperoleh bahwa jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Asih sebanyak 76 orang yang terdiri dari 68 orang laki-laki dan 8 orang perempuan. Data diperoleh dari hasil wawancara salah satu karyawan PT. Sumber Asih.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.⁵⁹ Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* yang lebih dikenal dengan metode *sensus* atau *total sampel* yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang.

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 80

⁵⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), h. 174

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang bersumber dari pihak pertama.⁶⁰ Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar sebagai responden penelitian.
2. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh melalui pihak ketiga.⁶¹ Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil dari sejumlah buku, jurnal, skripsi yang relevan dan yang terkait dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan angket/kuesioner. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶²

Hasil dari kuesioner yang terkumpul, kemudian dijadikan bahan untuk di analisis secara kuantitatif. Pengukuran dari kuesioner yang telah dijawab oleh responden menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶³

Adapun nilai kuantitatif yang telah disusun dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

⁶⁰Naufal Bachri, *Statistik Dasar Untuk Bisnis Teori Pendekatan dan Contoh Kasusnya*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2019), h.8

⁶¹*Ibid*, h.8

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinas*,(Bandung: Alfabeta, 2013), h.6

⁶³Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish,2019), h.77

indikator tersebut menjadi tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pertanyaan dan untuk satu nilai pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak interval 1. Dalam hal ini responden menanggapi lima alternatif jawaban yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS dengan skor 1), Tidak Setuju (TS dengan skor 2), Kurang Setuju (KS dengan skor 3), Setuju (S dengan skor 4) dan Sangat Setuju (SS dengan skor 5). Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kuesioner

Keterangan (Pilihan)	Score
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu :

1. Variabel Bebas (*Variabel Independen*), adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), terdiri dari disiplin kerja (X_1), tingkat upah (X_2), dan pengawasan (X_3)
2. Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

3.6.2 Definisi Operasionalisasi Variabel

1. Disiplin Kerja (X_1) adalah kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma di perusahaan atau organisasi yang berlaku.
2. Tingkat Upah (X_2) adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan upah yang diberikan akan termotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.
3. Pengawasan (X_3) adalah usaha yang dilakukan oleh atasan untuk menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang di rencanakan terjadi penyimpangan atau mengambil tindakan perbaikan.
4. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil pencapaian yang dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Disiplin Kerja (X_1)	Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma di perusahaan atau organisasi yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja 4. Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan 	Skala Likert
Tingkat Upah (X_2)	Alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan upah yang diberikan akan termotivasi karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Pengupahan Secara Terbuka 2. Sistem upah menurut kinerja 3. Sistem upah 	Skala Likert

Lanjutan Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

	untuk bekerja lebih giat.	menurut senioritas 4. Sistem upah menurut kebutuhan.	
Pengawasan (X ₃)	Usaha yang dilakukan oleh atasan untuk menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang direncanakan terjadi penyimpangan atau mengambil tindakan perbaikan.	1. Penetapan standar kerja 2. Memantau atau diawasi oleh atasan 3. Bimbingan atau pengarahan 4. Tindakan koreksi/perbaikan	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pencapaian yang dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	Skala Likert

3.7 Uji Persyaratan Analisis

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁶⁴ Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :⁶⁵

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

⁶⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h.65

⁶⁵ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), h.145

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas memiliki beberapa nama seperti keterpercayaan, keterandalan, kestabilan, dan konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah atau objek yang sama dengan ketentuan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.⁶⁶ Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai (α) dengan nilai r_{tabel} , yaitu :

- a. Jika nilai alpha (α) $> r_{tabel}$ maka hasilnya adalah reliabel.
- b. Jika nilai alpha (α) $< r_{tabel}$ maka hasilnya adalah tidak reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Teknik Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif

Model analisis deskriptif statistik kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpul, mengolah, menyajikan dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3.8.2 Teknik Analisis Data Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui

⁶⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h.67

hubungan antara satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).⁶⁷

Adapun metode ini penulis gunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), tingkat upah (X_2) dan pengawasan (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun model persamaan yang digunakan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisien korelasi berganda
X_1	: Disiplin Kerja
X_2	: Tingkat Upah
X_3	: Pengawasan
e	: <i>Standard Error</i>

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk alat prediksi yang baik. Adapun uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah :

⁶⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005). h.81-110

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.⁶⁸ Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka hal ini menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal/tidak mengikuti arah garis diagonal atau histogram maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Linearitas

Linearitas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu.⁶⁹ Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi linear. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien lebih besar dari *alpha* yang ditentukan yaitu 5% maka dapat dinyatakan garis regresi berbentuk linear.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji

⁶⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro, 2018),h.161-163

⁶⁹Singgih Santoso, *Statistik Multivariat konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2010), h.52

Multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan nilai *tolerance* dan nilai VIF adalah sebagai berikut :

1. Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance*
 - a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF
 - a. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.⁷⁰

3.9.4 Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷¹ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedasitas.

Asumsinya adalah:

⁷⁰ Suliyanti, *EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv Andi, 2011), h.90

⁷¹ Singgih Santoso, *Statistik Multivariat konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2010), h.137

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika terjadi yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas.

3.9.5 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*.⁷²

Adapun kriteria penarikan kesimpulan dalam menentukan ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson (DW)* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai D-W di bawah -2 berarti terjadi autokorelasi positif.
2. Jika nilai D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengambilan

⁷²Azuar Juliandi & Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), h.171

keputusan atau kesimpulan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5% (0,05).⁷³

Adapun dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (sig) < probabilitas 0,05 maka berpengaruh positif dan hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh dan hipotesis ditolak.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka berpengaruh positif dan hipotesis diterima, namun jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh dan hipotesis ditolak.

3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.⁷⁴ Dengan nilai signifikansi 5%, jika nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak atau simultan dan signifikan dapat mempengaruhi variabel diterima

⁷³*Ibid*, h.175

⁷⁴Santoso, *Statistik Multivariat Konsep Dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), h.89

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁷⁵ Semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen.

⁷⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h.240

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sumber Asih merupakan perusahaan Agribisnis yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan unit dari perusahaan PT. Mopoli Raya. PT. Mopoli Raya didirikan pada tanggal 17 Desember 1980 yang berlokasi di Medan, dengan tiga pendiri utama yaitu H.A Basyah Ibrahim, H. Muhammad Sati, dan Mustafa Sulaiman. Areal perkebunan PT. Mopoli Raya dan unit perusahaan tersebar di dua provinsi yaitu provinsi Aceh dan provinsi Sumatera Utara tepatnya di Kabupaten Langkat. Luas perkebunan PT. Mopoli Raya dan unit-unit perusahaan di provinsi Aceh seluas 6.678,76 Ha dan di provinsi Sumatera Utara seluas 3.053,57 Ha.⁷⁶

PT. Mopoli Raya memiliki beberapa unit perusahaan yang mengelola perkebunan kelapa sawit yang berada di bawah koordinasi PT. Mopoli Raya, salah satunya adalah PT. Sumber Asih yang beralamat di Dusun Paya Rambe Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang. PT. Sumber Asih didirikan pada tahun 1980. PT. Sumber Asih Paya Rambe terbagi menjadi 2 yaitu Paya Rambe I dan Paya Rambe II. Masing-masing Paya Rambe I dan Paya Rambe II memiliki luas yang berbeda. Adapun Paya Rambe I dengan luas perkebunan ±765,54 Ha dan Paya Rambe II dengan luas perkebunan ±491,84 Ha. PT. Sumber

⁷⁶M.Yusuf, kerani Afdiling PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar, wawancara di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar, tanggal 10 Agustus 2020

Asih memiliki jumlah karyawan sebanyak 76 orang yang terdiri dari 68 orang laki-laki dan 8 orang perempuan.

Dalam seminggu karyawan PT. Sumber Asih bekerja selama 6 hari dengan waktu kerja selama 7 jam yaitu mulai dari jam 7 pagi sampai dengan jam 2 siang. dengan rincian sebagai berikut :⁷⁷

Hari Senin-Sabtu

- a. Jam 07.00 : Jam Masuk Kerja
- b. Jam 12.00-13.00 : Jam Istirahat
- c. Jam 13.00-14.00 : Jam Kerja Kembali
- d. Jam 14.00 : Jam pulang (untuk karyawan lapangan)
- e. Jam 16.30 : Jam Tutup Kantor.

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan PT. Sumber Asih

Visi dan Misi merupakan alat strategis manajemen untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Visi merupakan cara pandang, tujuan atau rencana jangka panjang yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Visi juga merupakan gambaran dan harapan tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita yang ingin diwujudkan suatu organisasi atau perusahaan yang memandang jauh kedepan kemana dan bagaimana suatu organisasi tetap maju dan berkembang. Sedangkan misi merupakan suatu strategi atau langkah untuk mewujudkan visi tersebut. Visi dan misi merupakan dua hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan.⁷⁸

⁷⁷Hadi Satriawan, Asisten PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar, wawancara di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar , tanggal 10 Agustus 2020

⁷⁸ Arnina, dkk, *Langkah-langkah Efektif Menyusun SOP (Standard Operating Procedures)*, (Depok: Huta Publisher, 2016), h. 16

Selain visi dan misi, hal lain yang tidak kalah penting adalah nilai perusahaan. Nilai merupakan landasan perilaku, motivasi serta persepsi karyawan mengenai perusahaan. Nilai merupakan suatu kode moral dan etika yang menjadi penentu mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi.⁷⁹ Ketiga elemen tersebut merupakan suatu kesatuan penting dalam perusahaan yang harus berjalan secara beriringan demi tercapainya hasil yang ingin dicapai. Adapun visi, misi dan nilai-nilai PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebagai berikut :⁸⁰

a. Visi :

“Menjadi Organisasi yang Langsung Berkinerja Tinggi dengan Pertumbuhan Bisnis Perkebunan yang Kuat di Wilayah Original”.

b. Misi :

“Mengelola dan Mengembangkan Karya Perusahaan Demi Kepentingan Seluruh Individu dengan Lingkungan”

c. Nilai-nilai Perusahaan :

1. Nilai Inti

Nilai inti PT. Sumber asih yaitu Maju, Optimisme, Profesional, Objektivitas, Logis, Integritas, Motivasi, Antusiasme, Jujur dan Unggul. Adapun yang dimaksud dengan nilai inti ini adalah maju dengan optimisme dan profesional yang didasarkan oleh pemikiran yang objektif dan logis serta berintegritas tinggi. Maju dan

⁷⁹*Ibid*, h.17-18

⁸⁰Hasil observasi peneliti dan hasil wawancara kepada Bapak M.Yusuf di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar, tanggal 12 Agustus 2020

berkembang dengan motivasi dan antusiasme serta kejujuran dalam mencapai keunggulan.

2. Nilai Utama

Nilai utama PT. Sumber Asih adalah Berpikir Positif, Disiplin, Jujur/Integritas, Komitmen, Tanggung Jawab, Peduli, Transparan dan Kerjasama.

3. Nilai Dasar

Nilai dasar PT. Sumber Asih yaitu Inisiatif, Standar Kerja, Komunikasi dan Kolaborasi.

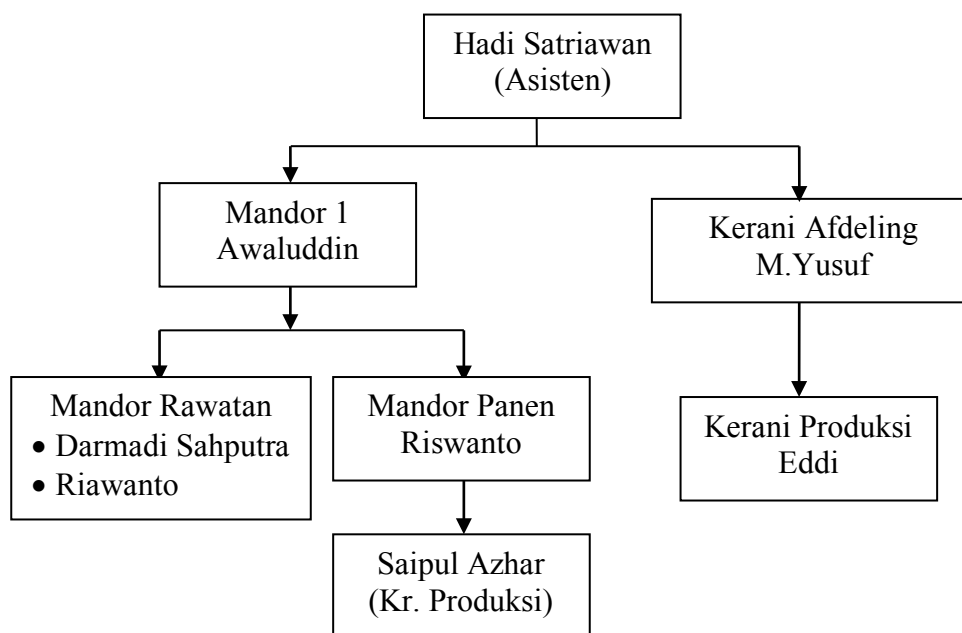
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sumber Asih

Kunci utama untuk menciptakan operasional yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah struktur dari organisasi. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap individu atau anggota dari organisasi dapat mengetahui posisinya, wewenang dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab. Selain itu struktur organisasi juga menjelaskan tentang hubungan antara unit-unit terkait dalam perusahaan atau organisasi atau diartikan pula struktur organisasi perusahaan merupakan suatu yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu dalam perusahaan memiliki posisi dan fungsi masing-masing.

Struktur organisasi perusahaan sangat mungkin akan berbeda dengan struktur organisasi pada perusahaan atau organisasi lain. Perbedaan ini muncul karena struktur organisasi suatu perusahaan akan sangat tergantung pada kondisi perusahaan, kebijakan-kebijakan strategis perusahaan dan tujuan perusahaan

dimasa yang akan datang. Adapun struktur organisasi PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang, yaitu :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sumber Asih



Sumber: Bagan Struktur Organisasi PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar

4.2 Gambaran Umum Responden

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data dan persentase mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Sumber Asih adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	68	89.5	89.5	89.5
Perempuan	8	10.5	10.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang atau sebesar 89,5% dari total responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 10,5% dari total responden. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden yang berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini karakter responden berdasarkan usia dibagi menjadi beberapa bagian yaitu 20-30 Tahun, 31-40 Tahun dan ≥ 40 Tahun. Berikut ini data responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	13	17.1	17.1	17.1
31-40 tahun	27	35.5	35.5	52.6
≥ 40 tahun	36	47.4	47.4	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia terbanyak ada pada usia ≥ 40 tahun yang berjumlah 36 orang atau sebesar 47,4% dari total responden, pada usia 31-40 tahun yang berjumlah 27 orang atau sebesar 35,5% dari total responden dan pada usia 20-30 tahun yang berjumlah 13 orang atau sebesar 17,1% dari total responden.

4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu SD, SMP, SMA dan Diplomat/Sarjana. Berikut ini data responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	24	31.6	31.6	31.6
SMP	32	42.1	42.1	73.7
SMA	15	19.7	19.7	93.4
Diplomat/Sarjana	5	6.6	6.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir SD berjumlah 24 orang atau sebesar 31,6% dari total responden, pada pendidikan SMP berjumlah 32 orang atau sebesar 42,1% dari total responden, pada pendidikan SMA berjumlah 15 orang atau sebesar 19,7% dari total responden, dan pada pendidikan Diplomat/Sarjana sebanyak 5 orang atau sebesar 6,6% dari total responden. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMP.

4.3 Uji Persyaratan Analisis

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Pada penelitian ini H_a adalah butir soal atau pernyataan, dimana H_a diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid. Adapun r_{tabel} dapat dihitung dengan derajat kebebasan (df) = $76-2 = 74$. Taraf signifikan (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Sehingga $r_{tabel} = 0,2257$ dapat dilihat dari hasil output SPSS berikut ini :

Tabel 4.4
Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,782	0,2257	Valid
	X1.2	0,818	0,2257	Valid
	X1.3	0,845	0,2257	Valid
	X1.4	0,769	0,2257	Valid
	X1.5	0,560	0,2257	Valid
Tingkat Upah (X2)	X2.1	0,646	0,2257	Valid
	X2.2	0,746	0,2257	Valid
	X2.3	0,707	0,2257	Valid
	X2.4	0,616	0,2257	Valid
	X2.5	0,640	0,2257	Valid
Pengawasan (X3)	X3.1	0,793	0,2257	Valid
	X3.2	0,855	0,2257	Valid
	X3.3	0,768	0,2257	Valid
	X3.4	0,828	0,2257	Valid
	X3.5	0,896	0,2257	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,839	0,2257	Valid
	Y1.2	0,923	0,2257	Valid
	Y1.3	0,915	0,2257	Valid
	Y1.4	0,883	0,2257	Valid
	Y1.5	0,825	0,2257	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , untuk (df) = $76-2 =$

74 dan taraf signifikan (α) sebesar 5%. Maka didapat nilai $r_{\text{tabel}} = 0,2257$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah atau objek yang sama dengan ketentuan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 atau jika nilai alpha (α) > r_{tabel} maka hasilnya adalah reliabel dan jika nilai alpha (α) < r_{tabel} maka hasilnya adalah tidak reliabel. Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,755	0,2257	Reliabel
Tingkat Upah(X2)	0,679	0,2257	Reliabel
Pengawasan(X3)	0,880	0,2257	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,2257	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja, tingkat upah, pengawasan, dan kinerja karyawan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 yang artinya reliabel. Kemudian diketahui nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > nilai r_{tabel} yaitu 0,2257 yang berarti bahwa semua variabel adalah reliabel.

4.4 Teknik Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Suatu model regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Dari hasil analisis data diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.527	1.961		.269	.789
	DisiplinKerja_X1	.301	.104	.293	2.897	.005
	TingkatUpah_X2	.347	.105	.312	3.288	.002
	Pengawasan_X3	.329	.088	.336	3.735	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas, diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,301$, $X_2 = 0,347$ dan $X_3 = 0,329$. Konstanta sebesar 0,527 sehingga model regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,527 + 0,301X_1 + 0,347 X_2 + 0,329 X_3$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Tingkat Upah

X_3 : Pengawasan

Dari persamaan regresi berganda diatas, dapat diartikan dan diambil keputusan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 0,527. Angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan (variabel terikat) apabila variabel disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan (variabel bebas) bernilai nol.
- b. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yaitu sebesar 0,301. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan tingkat disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,301 satuan.
- c. Variabel tingkat upah memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yaitu sebesar 0,347. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa tingkat upah terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan tingkat upah sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,347 satuan.
- d. Variabel pengawasan memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yaitu sebesar 0,329. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa pengawasan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan tingkat pengawasan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 satuan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

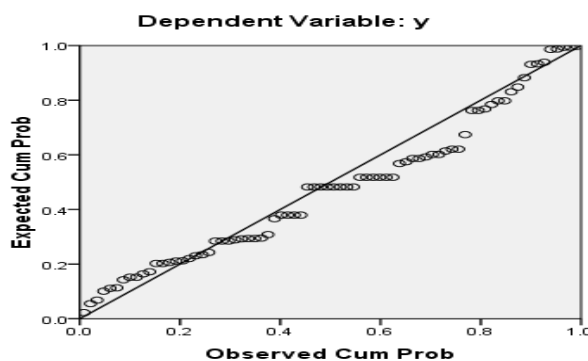
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.⁸¹

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka hal ini menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal/tidak mengikuti arah garis diagonal atau histogram maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil analisis data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4.2

Uji Normalitas

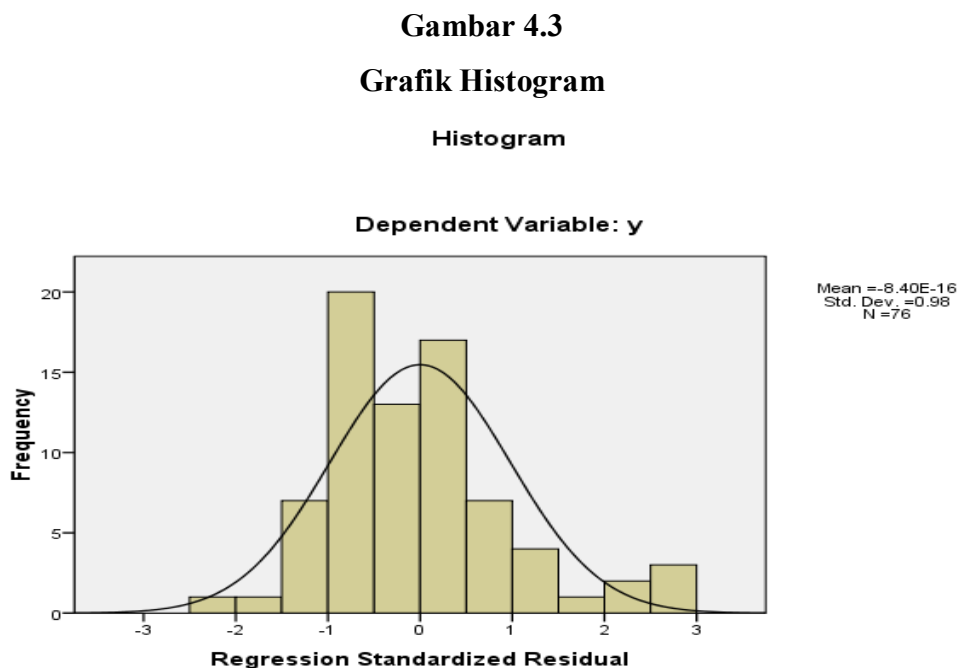
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer yang diolah, 2020

⁸¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro, 2018), h.161-163

Berdasarkan gambar di atas, grafik *normal probability plot* dapat diketahui bahwa butir-butir tersebar disekitar garis diagonal, berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal.



Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar di atas, bentuk histogram memberikan pola yang seimbang/memiliki pola yang simetris, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak untuk digunakan.

4.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi linear. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien lebih besar dari *alpha* yang ditentukan yaitu 5% maka dapat dinyatakan garis regresi berbentuk linear. Berikut adalah hasil analisis :

Tabel 4.7
Uji Linearitas
Disiplin Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan_ Y *	Between Groups	(Combined)	167.208	6	27.868	11.432	.000
DisiplinKerja_X1		Linearity	156.926	1	156.926	64.375	.000
		Deviation from Linearity	10.282	5	2.056	.844	.524
	Within Groups		168.200	69	2.438		
	Total		335.408	75			

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas menunjukkan nilai koefisiensi signifikan sebesar 0,524 artinya lebih besar dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti garis regresi berbentuk linier.

Tabel 4.8
Uji Linearitas
Tingkat Upah(X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan_ Y *	Between Groups	(Combined)	159.454	6	26.576	10.422	.000
TingkatUpah_X2		Linearity	146.424	1	146.424	57.420	.000
		Deviation from Linearity	13.030	5	2.606	1.022	.412
	Within Groups		175.954	69	2.550		
	Total		335.408	75			

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas menunjukkan nilai koefisiensi signifikan sebesar 0,412 artinya lebih besar dari

nilai alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel tingkat upah dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti garis regresi berbentuk linier.

Tabel 4.9
Uji Linearitas
Pengawasan(X3)

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan_ Y * Pengawasan_X3	153.553	5	30.711	11.821	.000
Between Groups (Combined)					
Linearity	144.670	1	144.670	55.687	.000
Deviation from Linearity	8.884	4	2.221	.855	.495
Within Groups	181.855	70	2.598		
Total	335.408	75			

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas menunjukkan nilai koefisien signifikan sebesar 0,495 artinya lebih besar dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti garis regresi berbentuk linier.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan nilai tolerance dan nilai VIF adalah sebagai berikut :

1. Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance

- a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF
 - a. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.⁸²

Adapun hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.527	1.961		.269	.789		
DisiplinKerja_X1	.301	.104	.293	2.897	.005	.505	1.979
TingkatUpah_X2	.347	.105	.312	3.288	.002	.577	1.732
Pengawasan_X3	.329	.088	.336	3.735	.000	.642	1.558

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,505, tingkat upah (X2) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,577 dan pengawasan (X3) memperoleh

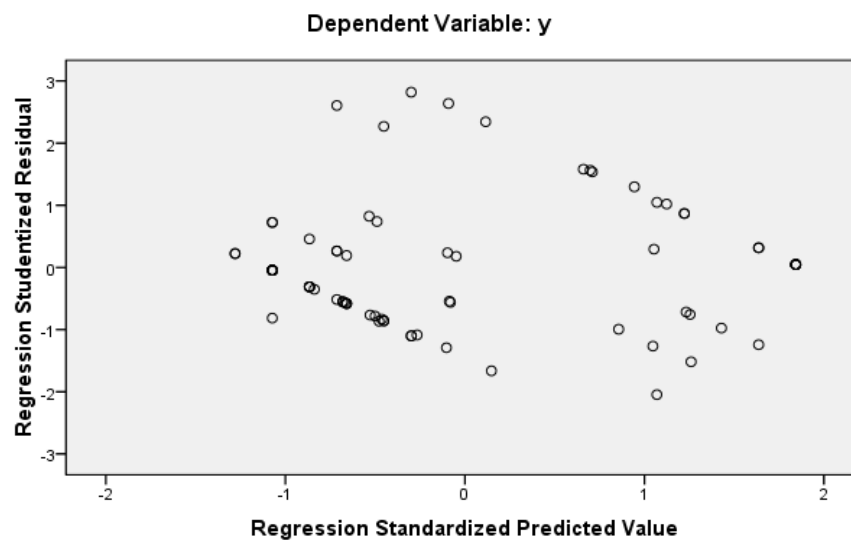
⁸² Suliyanti, *EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv Andi, 2011), h.90

nilai tolerance sebesar 0,642 yang artinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,979, variabel tingkat upah sebesar 1,732 dan variabel pengawasan sebesar 1,558 yang artinya nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

4.5.4 Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Dengan asumsi, jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas dan jika terjadi yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas. Berikut adalah hasil analisis :

Gambar 4.4
Uji Heterokedasitas
Scatterplot



Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas diketahui bahwa butir-butir pada grafik tersebut menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur serta tidak merata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi.

4.5.5 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil

perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*.⁸³

Adapun kriteria penarikan kesimpulan dalam menentukan ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson (DW)* dengan ketentuan jika nilai D-W di bawah -2 berarti terjadi autokorelasi positif, jika nilai D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi dan jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS :

Tabel 4.11
Uji Autokorelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.611	1.318	1.612

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, TingkatUpah_X2, DisiplinKerja_X1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Durbin-Watson* yang diperoleh adalah 1,612 dimana nilai tersebut berada diantara -2 dan +2 maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

⁸³ Azuar Juliandi & Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), h.171

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan untuk uji Signifikansi Parameter (Uji T) antara lain, jika nilai signifikansi (sig) < probabilitas 0,05 maka berpengaruh positif dan hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh dan hipotesis ditolak dan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berpengaruh positif dan hipotesis diterima, namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh dan hipotesis ditolak.

Dengan rumus perhitungan $df = n - k$, dengan n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel X dan Y. $df = n - k = 76 - 4 = 72$. Maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99346. Berikut adalah hasil uji t, yaitu :

Tabel 4.12
Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.527	1.961		.269	.789
	DisiplinKerja_X1	.301	.104	.293	2.897	.005
	TingkatUpah_X2	.347	.105	.312	3.288	.002
	Pengawasan_X3	.329	.088	.336	3.735	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,897 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ artinya signifikan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini karena nilai $t_{hitung} (2,897) > t_{tabel} (1,99346)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,288 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya signifikan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini karena nilai $t_{hitung} (3,288) > t_{tabel} (1,99346)$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat upah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,735 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya signifikan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini karena nilai $t_{hitung} (3,735) > t_{tabel} (1,99346)$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.⁸⁴ Dengan nilai signifikansi 5%, jika nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa

⁸⁴Santoso, *Statistik Multivariat Konsep Dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), h.89

semua variabel independen secara serentak atau simultan dan signifikan dapat mempengaruhi variabel diterima. Dengan rumus dasar $df_1=k-1=4-1=3$ dan $df_2=n-k=76-4=72$, maka nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Hasil uji f dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.265	3	70.088	40.325	.000 ^a
	Residual	125.143	72	1.738		
	Total	335.408	75			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan _X3, TingkatUpah _X2, DisiplinKerja_X1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} hasil pengolahan data sebesar 40,325 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan dan nilai $F_{hitung} (40,325) > F_{tabel} (2,73)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu variabel independen disiplin kerja (X_1), tingkat upah (X_2), dan pengawasan (X_3) berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁸⁵ Semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel

⁸⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h.240

independen menerangkan variabel dependen. Berikut adalah nilai Koefisien determinasi (R^2), yaitu :

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.611	1.318

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, TingkatUpah_X2, DisiplinKerja_X1

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau kemampuan variabel independen yaitu disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar sebesar 0,611 atau 61,1%. Hal ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 0,611 atau 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.7 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini melibatkan 76 Responden yang memberi informasi mengenai pengaruh dari variabel disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,897 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($2,897 > 1,99346$) dengan nilai

signifikansi sebesar 0,005 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,301. Maka pada penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang. Pengaruh positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat jika seluruh karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Hasil ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitriani dengan judul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab.Jeneponto” dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta” dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Purnama dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandiling Natal” dimana hasil penelitian ini tidak mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitriani dan Muhammad Taufiek Rio Sanjaya dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Purnama menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.

4.7.2 Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa variabel tingkat upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3,288 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($3,288 > 1,99346$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,347. Maka pada penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tingkat upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tingkat upah memiliki peranan penting bagi kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta” dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa tingkat upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.

Hasil ini juga sejalan dan mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nico dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Upah terhadap Kinerja Perawat RSUD. Sarah Medan” dimana hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel upah berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat RSUD Sarah Medan.

4.7.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3,735 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($3,735 > 1,99346$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,329. Maka pada penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin baik pengawasan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Muhammad Habibi Siregar dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)” dimana hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtandi Pusat Sumatera Utara.

4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Upah, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 61,1%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan sedangkan sisanya kinerja karyawan di PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (40,325) > F_{tabel} (2,73)$ yang berarti disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Sedangkan untuk variabel tingkat upah pada penelitian sebelumnya tidak ada yang menjelaskan pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana t_{hitung} sebesar 2,897 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($2,897 > 1,99346$) dengan nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya disiplin kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel tingkat upah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,288 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($3,288 > 1,99346$) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga diketahui bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana t_{hitung} sebesar 3,735 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99346 atau ($3,735 > 1,99346$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)

yang berarti signifikan. Hal ini menandakan semakin baik pengawasan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

4. Disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F, dimana nilai F_{hitung} $40,325 > F_{tabel}$ $2,73$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

PT. Sumber Asih diharapkan terus menerapkan disiplin kerja, tingkat upah, dan pengawasan kepada karyawan agar kelak dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat pula meningkatkan kemajuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menambah variabel independen yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil yang akan diperoleh dapat memperkuat penelitian yang ada.

3. Bagi Pembaca

Pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian sebagai suatu referensi dan dapat menambah wawasan mengenai faktor penentu kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Adisu, Editus dan Libertus Jehani. 2007. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta : Visi Media.
- Adisu, Edy. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung; Gaji Pokok, Gaji Lembur, Gaji Sundulan, Inisiatif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Afandi, Pandi. 2006. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alam S. 2017. *Ekonomi Untuk SMA dan MA Kelas XII*. Jakarta : Erlangga.
- Ari Nugroho, Dian. 2017. *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis Publik dan Nirlaba*. Malang: UB Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arnina,dkk. 2016. *Langkah-langkah Efejtif Menyusun SOP (Standard Operating Procedures)*. Depok: Huta Publisher
- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Bachri, Naufal. 2019. *Statistik Dasar Untuk Bisnis Teori Pendekatan dan Contoh Kasusnya*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Bariyah, Khoirotul. "Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771, Volume 16, Nomor 2*.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Furianti, Yunita. 2017. "Pengaruh Disiplin dan Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panin Mas Medan" (Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area).
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Harahap, Isnaini et. al. 2015. *Hadis-hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana.
- Hasbiyallah. 2008. *Fikih Jilid 3*. Bandung: Grafindo Media Pratama.
- HM, Muhdar. 2020. *Manajemen SDM : Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: Rajawali Pers
- Huda, Nurul et. al. 2015. *Keuangan Publik Pendekatan Instrumen Kebijakan dalam Perspektif Islam*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Ilmy, Bachrul et. al. 2007. *Pendidikan Agama Islam Untuk Sekolah Menengah Kejuruan Kelas XII*. Bandung : Grafindo Media Pratama.

- Jajuli, Sulaeman. 2018. *Ekonomi Dalam Islam*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Johar dan A. Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Juliandi, Azuar & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Kadarisma. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. ed 1. Cet 3*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangasturi. 2019. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Lapian, L. M . Gandhi. 2012. *Disiplin Hukum yang Mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Madiong, Baso. 2012. *Hukum Kehutanan Studi Penerapan Prinsip Hukum Pengelolaan Hukum Berlanjutan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan Antara Motivasi dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasa*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulianto, Sindu et. al. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo.
- Mulyapradana, Aria dan Muhammad Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.

- Mundiri, Akmal dan Jailani. 2019. *Kepemimpinan dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam : Konsep dan implementasi*. Jakarta: Duta Media Publishing,
- Nico, 2018. “*Pengaruh Semangat Kerja dan Upah terhadap Kinerja Perawat RSU. Sarah Medan*” (Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area).
- Pitoyo, Whimbo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaa*. Jakarta: Visi Media.
- Purnama, Sri. 2018. “*Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Nata*” (Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah).
- Puspita Sari, Dwi. 2011. ”*Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Karyadeka Alam Lestari Semarang*” (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang).
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang: UM Media.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Romly. 2015. *Al-Hisbah Al-Islamiah ; Sistem Pengawasan Pasar dalam Islam*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Santoso. 2010. *Statistik Multivariat Konsep Dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sindu, Muliando, *et.al.* 2006. *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sudaryo, Yoyo *et. al.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanti. 2011. *EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi.
- Suryandono, Widodo. 2017. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Ekonomi. Ed 1. Cet 1*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Umar, Husein. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Wijaya, Agus et. al. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*. Surabaya: Brilian Internasional.

Lampiran 1: Kuisisioner/Angket

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT UPAH, DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway
Kabupaten Aceh Tamiang)**

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas responden pada lembar yang tersedia.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat sebelum menjawab.
3. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, angket ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan untuk mendapatkan/mengumpulkan data sebagai bukti untuk membuat karya ilmiah.

Bagian 1

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : 20-30 Tahun
 31-40 Tahun
 \geq 40 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SD SMP
 SMA Diplomat/Sarjana

Bagian 2

Petunjuk :

Pada bagian ini, responden cukup menjawab dengan memberikan tanda centang (✓) sesuai dengan pilihan pernyataan yang diajukan.

Keterangan Penilaian :

Keterangan	Arti	Score
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Daftar Pertanyaan :

Disiplin Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Taat terhadap aturan waktu						
1.	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Taat terhadap aturan perusahaan						
1.	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan di dalam perusahaan.					
Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja						
1.	Saya menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan perusahaan.					

Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan						
1.	Saya mematuhi peraturan lainnya dalam perusahaan baik itu yang boleh dilakukan maupun yang tidak boleh dilakukan.					

Tingkat Upah (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Sistem Pengupahan Secara Terbuka						
1.	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka.					
2.	Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan.					
Sistem Upah Menurut Kinerja						
1.	Upah yang diberikan sesuai kinerja yang telah saya berikan.					
Sistem Upah Menurut Senioritas						
1.	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman kerja dan lama bekerja.					
Sistem Upah Menurut Kebutuhan						
1.	Upah rata-rata yang diterima karyawan sesuai dengan UMR					

Pengawasan (X₃)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Penetapan Standart Kerja						
1.	Pengawasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
2.	Pengawasan kerja mampu meningkatkan standart hasil kerja perusahaan.					
Memantau atau diawasi oleh atasan						
1.	Pimpinan selalu memantau pekerjaan karyawan.					
Bimbingan atau Pengarahan						
1.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan saat sebelum mulai bekerja.					
Tindakan Koreksi/Perbaikan						
1.	Pimpinan selalu memeriksa kembali hasil kerja karyawan.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.					
Kuantitas Pekerjaan						
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
Ketepatan Waktu						
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.					
Kehadiran						
1.	Saya hadir tepat pada waktunya.					
Kemampuan Bekerjasama						
1.	Kerjasama saya dengan rekan kerja sangat baik.					

Lampiran 2 : Data Angket

No	Disiplin Kerja					TOTAL	Tingkat Upah					TOTAL	Pengawasan					TOTAL	Kinerja Karyawan					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	22
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
4	5	5	4	5	1	20	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	4	20	5	4	4	2	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
9	5	5	5	5	3	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	1	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	1	21	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	23
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
22	4	4	4	4	4	20	5	4	3	3	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	3	19	5	4	3	3	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	3	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	21
27	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	5	21	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	21
33	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	22
34	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	22
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
40	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	21
42	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
44	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22
45	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20	5	5	3	3	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20	5	5	3	3	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20	5	4	3	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
54	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
56	5	5	4	3	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
57	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
59	5	5	4	3	4	21	5	5	3	3	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
61	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20	5	5	3	3	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
65	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
68	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22
69	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
70	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23
71	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
72	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
73	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
74	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21
75	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5			

Lampiran 3 :Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

a. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Xtotal_Disiplin Kerja_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.866**	.598**	.511**	.165	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.153	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X1.2	Pearson Correlation	.866**	1	.721**	.615**	.120	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.300	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X1.3	Pearson Correlation	.598**	.721**	1	.800**	.235*	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.041	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X1.4	Pearson Correlation	.511**	.615**	.800**	1	.141	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.223	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X1.5	Pearson Correlation	.165	.120	.235*	.141	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.153	.300	.041	.223		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Xtotal_DisiplinKerja_X1	Pearson Correlation	.782**	.818**	.845**	.769**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

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

b. Variabel Tingkat Upah (X_2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Xtotal_Tingk atUpah_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.687**	.179	.082	.425**	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.122	.484	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.2	Pearson Correlation	.687**	1	.372**	.170	.431**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.142	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.3	Pearson Correlation	.179	.372**	1	.458**	.259*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.122	.001		.000	.024	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.4	Pearson Correlation	.082	.170	.458**	1	.120	.616**
	Sig. (2-tailed)	.484	.142	.000		.301	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X2.5	Pearson Correlation	.425**	.431**	.259*	.120	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.301		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Xtotal_TingkatUpah _X2	Pearson Correlation	.646**	.746**	.707**	.616**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

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

c. Variabel Pengawasan (X_3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Xtotal_Pengawasan_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.815**	.427**	.469**	.623**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3.2	Pearson Correlation	.815**	1	.508**	.602**	.653**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3.3	Pearson Correlation	.427**	.508**	1	.536**	.610**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3.4	Pearson Correlation	.469**	.602**	.536**	1	.842**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
X3.5	Pearson Correlation	.623**	.653**	.610**	.842**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Xtotal_Pengawasan_X3	Pearson Correlation	.793**	.855**	.768**	.828**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Ytotal_Kinerja_Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.765**	.741**	.601**	.588**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Y1.2	Pearson Correlation	.765**	1	.850**	.797**	.645**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Y1.3	Pearson Correlation	.741**	.850**	1	.764**	.664**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Y1.4	Pearson Correlation	.601**	.797**	.764**	1	.702**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Y1.5	Pearson Correlation	.588**	.645**	.664**	.702**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Ytotal_Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.839**	.923**	.915**	.883**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

2. Uji Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja (X_1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

Variabel Tingkat Upah(X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	5

Variabel Pengawasan (X_3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

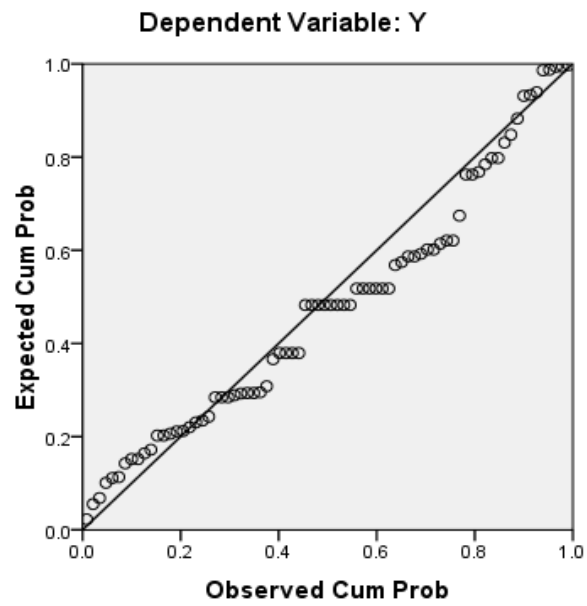
Reliability Statistics

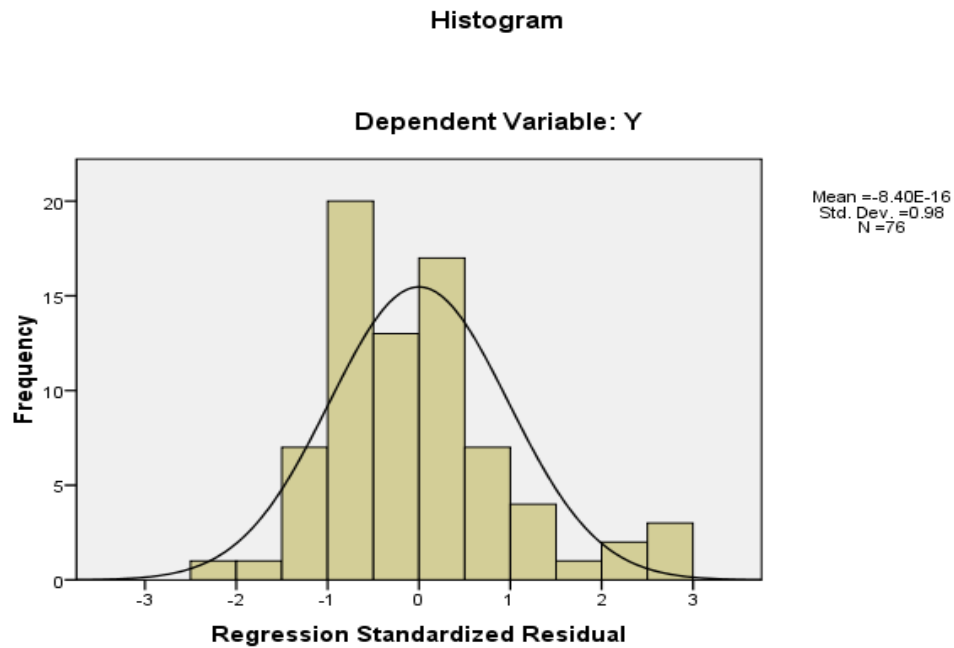
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	5

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





b. Uji Linearitas

Variabel Disiplin Kerja (X_1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan_ Y *	Between Groups	(Combined)	167.208	6	27.868	11.432	.000
	DisiplinKerja_X1	Linearity	156.926	1	156.926	64.375	.000
		Deviation from Linearity	10.282	5	2.056	.844	.524
	Within Groups		168.200	69	2.438		
	Total		335.408	75			

Variabel Tingkat Upah (X_2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan_ Y *	Between Groups	(Combined)	159.454	6	26.576	10.422	.000
	TingkatUpah_X2	Linearity	146.424	1	146.424	57.420	.000
		Deviation from Linearity	13.030	5	2.606	1.022	.412
Within Groups		175.954	69	2.550			
Total		335.408	75				

Variabel Pengawasan (X_3)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan_ Y * Pengawasan_X3	Between Groups	(Combined)	153.553	5	30.711	11.821	.000
		Linearity	144.670	1	144.670	55.687	.000
		Deviation from Linearity	8.884	4	2.221	.855	.495
	Within Groups		181.855	70	2.598		
	Total		335.408	75			

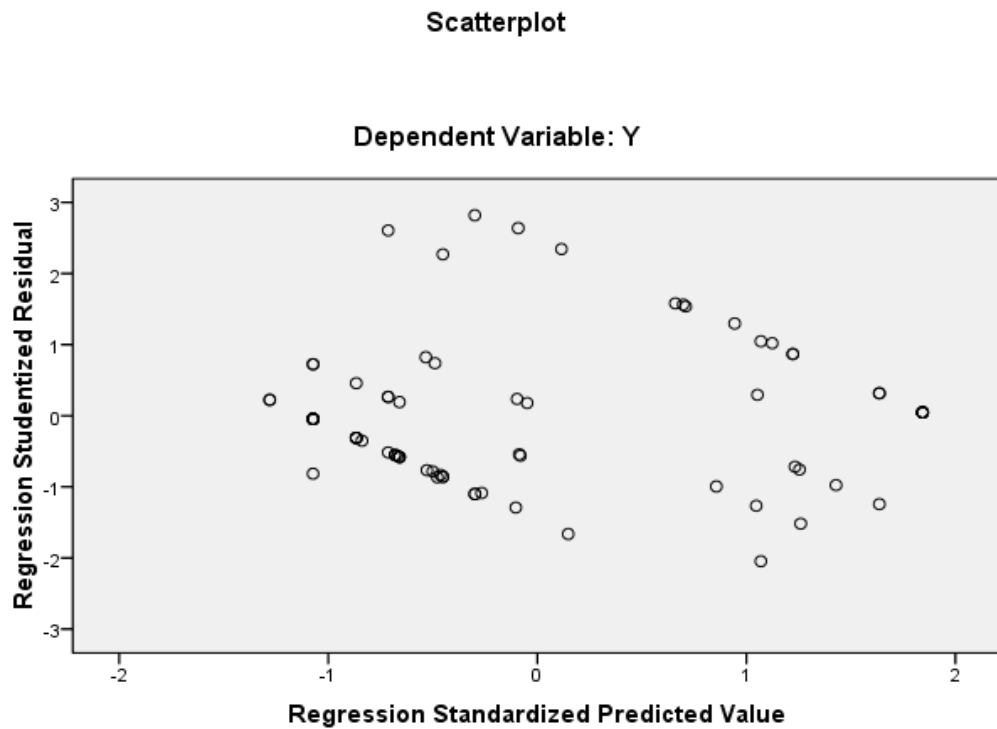
c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.527	1.961		.269	.789		
	DisiplinKerja_X1	.301	.104	.293	2.897	.005	.505	1.979
	TingkatUpah_X2	.347	.105	.312	3.288	.002	.577	1.732
	Pengawasan_X3	.329	.088	.336	3.735	.000	.642	1.558

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

d. Uji Heteroskedastisitas



e. Uji Autokorelasi

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.611	1.318	1.612

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, TingkatUpah_X2, DisiplinKerja_X1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Lampiran 5 : Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.527	1.961		.269	.789
	DisiplinKerja_X1	.301	.104	.293	2.897	.005
	TingkatUpah_X2	.347	.105	.312	3.288	.002
	Pengawasan_X3	.329	.088	.336	3.735	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.527	1.961		.269	.789
	DisiplinKerja_X1	.301	.104	.293	2.897	.005
	TingkatUpah_X2	.347	.105	.312	3.288	.002
	Pengawasan_X3	.329	.088	.336	3.735	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

b. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.265	3	70.088	40.325	.000 ^a
	Residual	125.143	72	1.738		
	Total	335.408	75			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, TingkatUpah_X2, DisiplinKerja_X1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.611	1.318

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_X3, TingkatUpah_X2, DisiplinKerja_X1

Lampiran 7 : Tabel R

TABEL R

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721

9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
S34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473

50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

Lampiran 8 : Tabel T

TABEL T

Df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370

11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
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
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 9 : Tabel F

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 10 : Dokumentasi





DAFTAR RIWAYAT HIDUP**DATA PRIBADI**

Nama : Ade Agustin
Tempat, Tanggal Lahir : Seleleh, 02 Agustus 1998
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Dusun Pasiran, Desa Binjai, Kecamatan Seruway,
Kabupaten Aceh Tamiang

PENDIDIKAN FORMAL

2017 – Sekarang : Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam, IAIN Langsa
2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Seruway
2011 – 2014 : SMP Negeri 1 Seruway
2005 – 2011 : SDN Tangsi Lama

Langsa, 1 Desember 2020

Ade Agustin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus IAIN Langsa, Jln. Meurandeh - Kota Langsa, Provinsi Aceh, Telp. 0641-22619/23129
Fax. 0641-425139 website : <http://www.febi.iainlangsa.ac.id> email : febi@iainlangsa.ac.id

Nomor : B-531/In.24/FEBI/PP.00.9/08/2020
Lampiran : -
Perihal : **Mohon Izin Untuk Penelitian Ilmiah**

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Sumber Asih, Aceh Tamiang
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Langsa dengan ini memaklumkan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa kami
yang tersebut di bawah ini :

Nama : ADE AGUSTIN
Tempat / Tanggal Lahir : SELELEH, 2 Agustus 1998
Nomor Induk Mahasiswa : 4012017070
Jurusan : Perbankan Syariah

Bermaksud mengadakan penelitian di wilayah Bapak/Ibu, sehubungan dengan
penyusunan skripsi berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Tingkat
Upah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sumber Asih, Desa Lubuk
Damar, Kecamatan Seruway, Kabupaten Aceh Tamiang)".

Untuk kelancaran penelitian dimaksud kami mengharapkan kepada Bapak/ibu
berkenan memberikan bantuan sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang
berlaku, segala biaya penelitian dimaksud ditanggung yang bersangkutan.

Demikian harapan kami atas bantuan serta perhatian Bapak/ibu kami ucapkan
terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Langsa, 06 Agustus 2020



Dr. Ir. Ketan
PT. SUMBER ASIH
Jl. Meurandeh - Kota Langsa, Aceh
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
MANAJEMEN EST-1

KTU
- Dapat difotokopi
31/8-2020

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 164 TAHUN 2020

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2020, Tanggal 12 November 2019.
- Memperhatikan : Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 19 Mei 2020.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **Dr. Iskandar, MCL** sebagai Pembimbing I dan **Khairatun Hisan, M.Sc** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Ade Agustin**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4012017070, dengan Judul Skripsi : **"Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sumber Asih Desa Lubuk Damar Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang)"**.
- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
Pada Tanggal : 11 Juni 2020 M
19 Syawal 1441 H



Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan