

**PENGARUH GAJI, DISIPLIN KERJA, DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya, Desa Serang Jaya,
Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat)**

SKRIPSI

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



Oleh:

SALWA INDAH SARI

NIM. 4012017097

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

LEMBAR PENGESAHAN

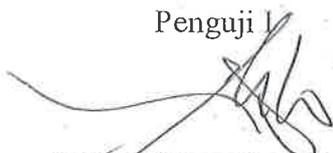
Skripsi Berjudul “**PENGARUH GAJI, DISIPLIN KERJA, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya, Desa serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat**” an. Salwa Indah Sari, NIM 4012017097. Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 19 Agustus 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Perbankan Syariah.

Langsa, 19 Agustus 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I



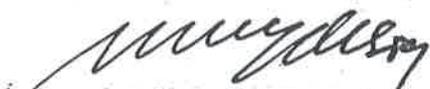
(Dr. Safwan Kamal, M.E.I)
NIP. 1990051820220121011

Penguji II



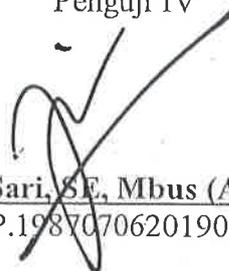
(Nurjanah, M.E)
NIP. 198806262019082001

Penguji III



(M. Yahya, SE, M. Si)
NIP. 196512311999051001

Penguji IV



(Juli Dwina Puspita Sari, SE, Mbus (ADV))
NIP. 198707062019032012

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



(Dr. Iskandar, M.CL)
NIP. 19650616 1995031002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH GAJI , DISIPLIN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP

PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Mazdah Unit 1

Mopoli Raya, Desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten

Langkat)

Oleh

Salwa Indah Sari

NIM 4012017097

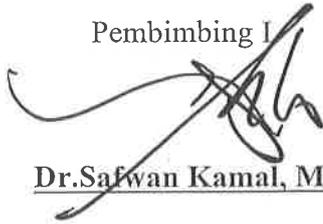
Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Prodi Perbankan Syariah

Langsa, 14 Juni 2021

Pembimbing I



Dr. Safwan Kamal, M.E.I

NIP:199005182020121011

Pembimbing II



Nurjannah, M.Ek

NIP:198806262019082001

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Fakhrizal, Lc., MA

NIP. 198502182018011001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salwa Indah Sari
N I M : 4012017097
Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 03 Agustus 1999
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Dusun 1 Keude Rambe, Gampong Geudubang Aceh
Kecamatan Langsa Baro, Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya, Desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat)”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 14 Juni 2021
Yang membuat pernyataan



Salwa Indah Sari

Motto

*“Barang Siapa Yang Bersungguh-sungguh Maka Dia Akan
Mendapatkannya”*

*“Allah selalu memberi yang terbaik bagi hamba-Nya. Cukup Allah
sebagai penolong dan Dia adalah sebaik-baiknya pelindung”.*
(Q.S. Ali-Imran: 173)

*“Orang yang pesimis selalu melihat kesulitan di setiap kesempatan,
tapi orang yang optimis selalu melihat kesempatan dalam setiap
kesulitan”*
Ali Bin Abi Thalib

*”Hadapi segala rintangan dan jangan pernah hilang harapan
Karena ketika kamu masih memiliki harapan disitulah kamu memiliki
masa depan.”*
Merry Riana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji, Disiplin Kerja dan Jaminan sosial terhadap produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya baik secara bersama-sama ada secara parsial. Penelitian ini dilaksanakan di PT.Mazdah Unit 1 Mopoli Raya dengan sampel 20% dari jumlah populasi 340 karyawan atau sebanyak 68 sampel. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan instrument yang digunakan untuk mengukur gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial berupa angket. Validitas tes diuji dengan menggunakan *product moment* dengan hasil dari masing-masing variabel gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial dinyatakan 18 soal valid. Reliabilitas tes diuji dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan hasil untuk reabilitas gaji adalah sebesar $0,845 > 0,6$, disiplin kerja adalah sebesar $0,833 > 0,6$ dan jaminan sosial sebesar $0.809 > 0,6$. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 5,445 + 0,211 X_1 + 0,249 X_2 + 0,245 X_3$. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t pada taraf signifikan alpha 5% hasil yang diperoleh menunjukkan Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,768$), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,841 > 1,99$) dan jaminan sosial juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,841 > 1,99$). Hasil pada uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan variabel gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,30 > 2,75$).

Kata kunci: Gaji, Disiplin Kerja, Jaminan Sosial dan Produktivitas Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Salary, Work Discipline and Social Security on the productivity of employee performance at PT. Mazda Unit 1 Mopoli Raya both jointly exist partially. This research was conducted at PT. Mazda Unit 1 Mopoli Raya with a sample of 20% of the total population of 340 employees or as many as 68 samples. By using simple random sampling technique and the instrument used to measure salary, work discipline and social security in the form of a questionnaire. The validity of the test was tested using product moment with the results of each variable of salary, work discipline and social security stated that 18 questions were valid. The reliability of the test was tested using the Cronbach alpha formula with the results for salary reliability of $0.845 > 0.6$, work discipline of $0.833 > 0.6$ and social security of $0.809 > 0.6$. From the analysis results obtained multiple linear regression equation $Y = 5.445 + 0.211 X_1 + 0.249 X_2 + 0.245 X_3$. The data analysis technique used is the *t* test at a significant level of alpha 5%. The results obtained show that salary has a significant effect on employee performance productivity where $t_{count} > t_{table}$ (2.768), work discipline has a significant effect on employee performance productivity where $t_{count} > t_{table}$ (2.841 > 1, 99) and social security also have a significant effect on employee performance productivity where $t_{count} > t_{table}$ (2.841 > 1.99). The results of the *F* test show that there is a simultaneous positive and significant influence on the variables of salary, work discipline and social security on the productivity of employee performance at PT. Mazda Unit 1 Mopoli Raya with $F_{count} > F_{table}$ (22.30 > 2.75).*

Keywords: Salary, Work Discipline, Social Security and Productivity of Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya, Desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat)”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi, Program Studi Perbankan, Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Langsa.

Dalam penulisan ini penulis tidak terlepas dari berbagai hambatan dalam penyelesaiannya. Namun berkat karunia-Nya dan bantuan dari berbagai pihak serta usaha yang maksimal, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Hasan Basri M,A selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa.
2. Bapak Dr. Iskandar, MCL selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Langsa.
3. Bapak Fakhrizal, LC., MA selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah yang telah membantu untuk menyelesaikan seluruh administrasi.
4. Ibu Ade Fadillah FW Pospos, S,E.Sy., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjani perkuliahan.
5. Spesial penuh ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada pembimbing skripsi yang terhormat Bapak Dr. Safwan Kamal, M.E.Idan ibu Nurjanah,

M.E selaku pembimbing 1 dan 2 yang dengan ikhlas waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Terimakasih atas semua nasihat dan bimbingannya yang begitu berharga selama ini. Merupakan suatu kebanggaan yang tak terhingga bagi penulis karena bisa menjadi mahasiswa bimbingannya, sekali lagi terimakasih banyak semoga kebaikan dan ketulusannya dibalas dengan kenikmatan yang berlimpah oleh Allah SWT.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan ilmu, pengalaman, pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Seluruh staf akademik dan pegawai perpustakaan yang telah memberikan pelayanan yang baik dan memberikan informasi serta sumber referensi kepada penulis.
8. Terimakasih kepada Askep PT. Mazdah Mopoli Raya bapak Dodi Wahyudi yang telah member izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian, kepada bapak Aris Wahyudi selaku Asisten yang banyak membantu dan meluangkan waktu untuk penulis selama penelitian, serta kepada para karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya yang telah membantu penulis dalam penelitian.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda SarnoDianto dan Ibunda Nurhayati, atas pengorbanan baik materi dan moril serta Do'a kepada penulis. Terimakasih kepada keluarga besar penulis yang selalu mendukung penulis, kepada adik-adik tersayang Muhammad Rizki dan

Khairul Azam yang senantiasa mendukung dan memberi warna dalam kehidupan penulis. Tempat memulai segalanya, memulai langkah, memulai perjalanan untuk meraih mimpi dan cita-cita.

10. Teristimewa kepada nenek atas pengorbanan baik materi dan moral serta Do'a kepada penulis yang senantiasa menjaga dan menyayangi penulis.
11. Teristimewah kepada kakak sepupu berasa kakak kandung Anisha Hardianti, S.Pd., M.Si. atas ilmu motivasi dukungan dan sarannya selama ini untuk adek sehingga tetap semangat dalam menjalankan kuliah dan menulis skripsi hingga dapat terselesaikan.
12. Kepada sahabat seperti adek sendiri Syarafina Ayuma yang selalu ada di kala susah dan senang tempat bercerita keluh kesah.
13. Kepada sahabat seperjuangan Rafika Febrianti, Nuraina, Muzdalifah yang selalu bertukar pikiran bersama-sama dalam penulisan skripsi hingga selesai. Semangat untuk kita
14. Kepada sahabat twins Zahratul Syafarah dan Zahratul Syifa yang selalu memberikan markas terbaik semasa kuliah untuk tempat beristirahat dan berkeluh kesah.
15. Kepada anggota grup 2x6 yang selalu memberikan motivasi dan tawa disetiap harinya.
16. Terimakasih kepada teman-teman unit 2 perbankan syariah yang sama-sama saling mendukung dan berjuang dalam pembuatan skripsi.

Semoga segala kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Langsa, 14 juni 2021

Penulis

Salwa Indah Sari
NIM 4012017097

DAFTAR ISI

LEMBAR PESETUJUAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
MOTTO	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan dan Manfaat penelitian.....	8
1.6. Penjelasan Istilah.....	9
1.7. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	12
2.1. Gaji	12
2.1.1. Pengertian Gaji.....	12
2.1.2. Tujuan Pemberian Gaji	12
2.1.3. Tahapan Utama Dalam Pemberian Gaji	14
2.1.4. Faktor-Faktor yang Menentukan Gaji.....	15
2.1.5. Indikator Gaji	17
2.2. Disiplin Kerja	18
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.2.3. Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.2.4. Pentingnya Disiplin Kerja.....	21
2.2.5. Pelaksanaan Disiplin Kerja	22
2.2.6. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	22
2.2.7. Indikator Disiplin Kerja	23
2.3. Jaminan Sosial	23
2.3.1. Pengertian Jaminan Sosial	23
2.3.2. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial	24
2.3.3. Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial	24
2.3.4. Indikator Jaminan Sosial.....	25
3.3.5. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial	25

2.4. Produktivitas Karyawan	26
2.4.1. Pengertian Produktivitas	26
2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	27
2.4.3. Tipe Produktivitas.....	27
2.4.4. Tantangan Mencapai Produktivitas.....	27
2.4.5. Teknik Memperbaiki Produktivitas	28
2.4.6. Indikator Kinerja Karyawan	29
2.5. penelitian Terdahulu	30
2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.7. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1. Pendekatan Penelitian.....	37
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3. Jenis Penelitian Dan Sumber Data.....	37
3.3.1. Data Primer	38
3.3.2. Data Sekunder.....	38
3.3.3. Sumber Data.....	38
3.4. Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1. Populasi.....	38
3.4.2. Sampel.....	38
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1 Observasi/Pengamatan.....	39
3.5.2. Kuesioner	39
3.5.3. Dokumentasi	40
3.6. Definisi Oprasional.....	40
3.7. Pengujian Instrumen Penelitian	41
3.7.1. Uji Validitas	41
3.7.2. Uji Realibilitas	41
3.8. Teknik Analisis Data	41
3.8.1. Analisis Deskriptif	41
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3. Analisis Regresi Berganda	43
3.8.4. Uji Hipotesis	44
BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN.....	46
4.1. Ruang Lingkup Perusahaan	46
4.1.1. Sejarah Perusahaan	46
4.1.2. Visi dan Misi.....	47
4.1.3. Profil PT. Mazdah Unit 1	48
4.1.4. Stuktur Organisasi.....	49

4.2. Pengujian Instrumen Penelitian	51
4.2.1. Uji Validitas	51
4.2.2. Uji Reabilitas	52
4.3. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	53
4.3.1. Deskriptif Data Penelitian.....	54
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	56
4.4.1. Uji Normalitas.....	56
4.4.2. Uji Multikolinearitas.....	57
4.4.3. Uji Autokorelasi.....	59
4.4.4. Uji Heterokadestisitas	59
4.5. Hasil Analisis Regresi Berganda	60
4.6. Uji Hipotesis	62
4.6.1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	62
4.6.2. Pengujian Secara Simultan (Uji f)	64
4.6.3. Uji Koefisien Determinasi	65
4.7. Pembahasan Penelitian	66
4.7.1. Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.....	67
4.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.....	68
4.7.3. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.....	68
4.7.4. Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
BAB V PENUTUP	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	98

DAFTAR TABEL

2.1. Tabel Penelitian Terdahulu	30
2.2. Tabel Kerangka Pemikiran Teoritis.....	36
3.1. Tabel Definisi Oprasional Variabel	40
4.1. Hasil Uji Validitas.....	51
4.2. Hasil Uji Rekiabilitas	53
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	54
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
4.6. Tabel Perhitungan Uji Kolmogorow-Smirnow	56
4.7. Tabel Uji Multikolinearitas	58
4.8. Tabel Hasil Uji Autokorelasi	59
4.9. Tabel Hasil Uji Regresi Berganda.....	61
4.10. Tabel Hasil Uji T.....	63
4.11. Tabel Hasil Uji F.....	64
4.12. Tabel Hasil Uji Determinasi(R^2).....	65

DAFTAR GAMBAR

4.2. Struktur Organisasi.....	47
4.3. Uji Normalitas P-Plot.....	54
4.4. Hasil ScatterPlot Uji Heterokadestisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Angket Penelitian	74
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas Angket Tiap Variabel	79
Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas Angket Tiap Variabel	83
Lampiran 4: Tabulasi Angket Penelitian Jawaban Responden	85
Lampiran 5: Hasil Output Data SPSS 16	87
Lampiran 6 : R tabel.....	93
Lampiran 7: T Tabel.....	94
Lampiran 8: f Tabel.....	95
Lampiran 9: Dokumentasi.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama yang sempurna yang sudah dijamin kesempurnaannya oleh Allah SWT. Setiap manusia sudah dijamin keselamatannya baik di dunia maupun diakhirat jika memegang teguh ajaran agama Islam. Segala aspek kehidupan umat manusia telah diatur oleh ajaran agama Islam dengan sebaik-baiknya. Setiap umat Islam bertanggung jawab kepada Allah SWT terhadap dua hal dalam menjalani hidup di dunia, yaitu tanggung jawab terhadap Allah SWT (*hablun minallah*) dan tanggung jawab sesama manusia (*hablun minannas*). Ada banyak aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam hubungan antar manusia salah satu aspeknya yaitu aspek yang berkenaan dengan ekonomi (*muamalah*), karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan orang lain demi kemaslahatan bersama.¹

Muamalah adalah peraturan yang diciptakan Allah SWT untuk mengatur hubungan manusia dalam hidup dan kehidupan, untuk mendapatkan alat-alat keperluan jasmani dengan cara yang paling baik diantara sekian banyak termasuk dalam perbuatan bermuamalah dalam sistem kerja dan pengupahan.² Salah satu hubungan bermuamalah antara individu, masyarakat dan kegiatan ekonomi yaitu hubungan yang mengatur antara bos dengan karyawannya.

Pengupahan pekerja atau karyawan merupakan pemberian atasannya kepada bawahan atau karyawannya yang bekerja dalam bentuk kompensasi berupa

¹Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2008), h.121

² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2010),h.2

gaji. Gaji tersebut yang diterima oleh karyawan berfungsi untuk sebagai penunjang kehidupan karyawannya dan juga keluarga. Yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lainnya. Sedangkan yang diberikan dari karyawannya yaitu tenaga untuk kelangsungan produksi usaha perusahaan tersebut. Hubungan antara karyawan dan atasan harus berjalan baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Atasan juga harus memberikan gaji yang wajar, yang sesuai dengan pekerjaan karyawannya, dan karyawan juga harus bekerja secara professional.³

Syarat-syarat upah telah ditentukan dan ditetapkan secara adil agar tidak merugikan satu pihak antara atasan dengan karyawannya, agar terciptanya kesejahteraan sosial. Konsekuensi yang timbul dari adanya ketetapan ini agar sistem pengupahan buruh sesuai dengan ketetapan dan norma-norma yang telah ditetapkan. Gaji seseorang harus diberikan secara adil sesuai dengan apa yang dikerjakannya, tidak kurang dan juga tidak lebih. Seiring dengan berkembangnya zaman teknologi dan ilmu pengetahuan, manajemen suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai tenaga kerja yang mempunyai *skill*, keterampilan dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktifitas yang tinggi.⁴

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, sebab dengan adanya karyawan yang profesional atau kompetitif perusahaan akan dapat melakukan kegiatan aktivitas secara maksimal. Meskipun

³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 2007) h.130

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.320-322

zaman sekarang peralatan modern yang dibutuhkan sudah terpenuhi. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam suatu perusahaan yang sedikit banyaknya menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan.⁵

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumber daya manusia sering dihadapkan masalah-masalah. Salah satunya adalah masalah tentang produktivitas kinerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya untuk pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Namun untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tidaklah mudah dan tidak dengan waktu yang singkat, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor pendidikan, umur, pengalaman bekerja dan juga pemberian gaji yang memuaskan sesuai dengan kinerja dan kualitas karyawannya. Dengan pemberian gaji yang memuaskan, produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan. Masalah pemberian gaji pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditunjukkan untuk memacu dan meningkatkan produktivitas kinerja setiap karyawan pada perusahaan tersebut.⁶

Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada setiap karyawan bahwa sangatlah penting keduanya untuk diri sendiri maupun perusahaan. Apabila banyak terjadinya kecelakaan, karyawan banyak yang sakit dan absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Mungkin

⁵ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:CV Haji Masagung, 2009),h.96

⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005),h.124

karyawan bisa saja berhenti kerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya. Disiplin merupakan kata yang sering kita jumpai di aturan-aturan yang harus ditaati dan dipatuhi dan akan menerima sanksi apabila melanggar aturan-aturan yang telah dibuat tersebut.

Di suatu perusahaan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawannya 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 adanya disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyai sisi disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Tetapi nyatanya berdasarkan observasi di PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya para karyawan masih kurang nya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja. Masih ada nya karyawan yang terlambat masuk kerja bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan tertinggi maupun bagi karyawan terendah. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai,

disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.⁷

Di masa sekarang ini banyak perusahaan yang memberikan gaji karyawan dan aturan-aturan berdasarkan patokan yang ditentukan oleh perusahaan itu sendiri. Ada yang membayar gaji karyawannya dihitung perhari, perminggu dan perbulan. Tetapi ada juga permasalahan yang dihadapi oleh karyawan karena gaji yang diberikan dari perusahaan tidak dibayar tepat waktu dan kadang kala gajinya dibayar secara dicicil. Seperti yang terjadi pada tahun 2017 di PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya. Ratusan pekerja menggelar aksi mogok kerja. Dengan aksi mogok kerja para karyawan mengakibatkan menurunnya produksi karet pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya. Mogok kerja yang dilakukan para karyawan karena didorong rasa tidak sanggup atas perlakuan pihak perusahaan yang dinilai tidak manusiawi. Kata salah seorang pekerja dihadapan Wakil Ketua PC FSPP-SPSI Kabupaten Langkat.

“ Gaji kami secara terus menerus dipotong selama hampir 2 tahun. Gaji dipotong bila tidak mencukupi basis borong. Padahal pohon karet yang kami deres itu usianya sudah tua. Setiap bulan gaji kami dipotong hingga mencapai Rp800ribu hingga Rp1.300.000”.

Akibatnya, setiap karyawan setiap bulannya hanya menerima gaji Rp900 ribu hingga Rp1 juta saja. Aksi mogok kerja sekitar 250 pekerja tersebut menyebabkan askep (asisten kepala) dan manager perusahaan enggan menampakan

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 85-86

dirinya. Informasinya, aksi mogok kerja tersebut akan tetap berlanjut hingga tuntutan karyawan dipenuhi pihak perusahaan.⁸

Salah seorang karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya mengatakan:

“Tiap bulannya gaji kami para karyawan selalu dipotong untuk iuran Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), jaminan hari tua dan juga untuk iuran BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Tetapi nyatanya saat kami ingin berobat dengan kartu BPJS, tidak bisa digunakan. Disebabkan karena perusahaan tidak menyetorkan iuran BPJS kepada pihak perusahaan BPJS. Kami para karyawan yang sudah menandatangani surat pensiun, belum juga bisa mengambil dana pensiun. Selama bekerja gaji kami para karyawan selalu dipotong untuk Jaminan hari tua untuk dana pensiun agar pada saat masa pensiun kami para karyawan sudah ada uang pensiunan dari perusahaan tapi nyatanya saat ini perusahaan tidak membayarkan uang pensiun kami para karyawan yang telah pensiun, uang pensiun ditahan dan juga dibayarkan secara cicilan.”⁹

Menurut penelitian Riskiansyah berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Dijelaskan dari tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaji naik maka kinerja akan meningkat.¹⁰ Sedangkan menurut Guidio Erick probowo Persepsi gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, persepsi gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Pos Cianjur Jawa Barat.¹¹

Dengan masalah yang dialami karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya saat ini yang belum selesai selama sudah hampir 2 tahun (2018-2019) dan

⁸ Suparmin. “Gaji Sering Dipotong, Ratusan Pekerja PT. Mopoli Raya Mogok Kerja.” GOACEH.co. 26 Januari 2017

⁹ Wawancara dengan Herwin, 23 febuari 2020 di Perkebunan Serang Jaya.

¹⁰ M. Riskiansyah, Skripsi: “Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan pada Toko Classic dalam Perspektif Islam”, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2017)

¹¹ Guidio Erick Probowo, Skripsi: “Pengaruh Persepsi Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pos Cianjur Jawa Barat)”, (Yogyakarta: Universitas Sanatan Dharma, 2016)

pertentangan antara penelitian Riskiansyah dan Guidio Erick Probowo mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, penulis ingin membuktikan lebih lanjut apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan penulis juga tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang masalah yang dihadapi karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya saat ini, dengan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH GAJI, DISIPLIN KERJA, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN** (Studi Kasus PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya, Desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat).

1.2. Identifikasi Masalah

1. Kekecewaan para karyawan terhadap keterlambatan pembayaran gaji.
2. Aksi mogok kerja para karyawan karena pemotongan gaji.
3. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja
4. Menurunnya hasil produksi karena karyawan melakukan aksi mogok kerja.
5. Kekecewaan para karyawan yang ingin berobat menggunakan BPJS dikarenakan perusahaan PT. Mazdah Unit 1 Mapoli Raya tidak membayarkan iuran kepada BPJS.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perlu dibuat batasan masalah. Hal ini dimaksudkan agar memperjelas hal yang akan diteliti dan lebih terfokus lagi mengingat luasnya permasalahan yang ada dan kemampuan peneliti yang terbatas juga. Sehingga peneliti hanya memfokuskan pada 3 faktor yaitu: pengaruh gaji, disiplin kerja, dan jaminan sosial.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya?
3. Apakah jaminan sosial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya?
4. Apakah gaji, disiplin kerja, dan jaminan sosial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya secara parsial.
2. Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya secara parsial.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya secara parsial.
4. Menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat gaji, disiplin kerja, dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya secara simultan.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah

1. Manfaat bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Perusahaan PT. Mopoli Raya sebagai upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai secara lebih optimal.

2. Manfaat bagi peneliti

Sebagai sarana untuk memberikan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja.

1.6. Penjelasan Istilah

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.¹² Setiap karyawan yang bekerja berhak mendapatkan gaji atas pekerjaan yang dilakukannya.
- b. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.¹³

¹² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004) ,h. 379

¹³ Ibid., h. 444

- c. Jaminan Sosial Menurut UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; adalah bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur.¹⁴
- d. Produktivitas Kerja Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.¹⁵

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan uraian singkat tentang inti sari pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan serta manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi tentang kajian teori yang akan digunakan dalam penelitian yang akan diteliti untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori-teori yang dikaji dan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

¹⁴ UU No 20 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

¹⁵ Edy Sustrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009)h.100

Pada bab ini berisi tentang bagaimana cara penulisan dalam penelitian. Tentang pengaturan penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data dalam penelitian, sampel dan populasi, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang hasil yang telah diteliti oleh penulis tentang gambaran umum objek penelitian karakteristik, responden data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan atas hasil yang telah diteliti. dan menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan tidak didukung oleh data, dan menunjukkan variabel mana yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1. Gaji

2.1.1. Pengertian Gaji

Gaji adalah imbalan kepada karyawan yang diberikan oleh suatu perusahaan atas kerja atau tugas-tugas yang telah ia lakukan yang jumlahnya biasanya tetap secara periodik/bulanan. Gaji merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena gaji merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah kita kerjakan selama bekerja di perusahaan tersebut. Penerimaan gaji atas balas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan dimaksudkan untuk menjaga semangat kerja karyawan dan memenuhi keberlangsungan hidup karyawan tersebut yang akhirnya akan bermanfaat kepada masyarakat.¹⁶

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai karyawan bayaran tetap yang diterima seorang karena kedudukannya dalam perusahaan.¹⁷

2.1.2. Tujuan Pemberian Gaji

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian upah atau gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

¹⁶ Soemarso, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 335

¹⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h.379

tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.¹⁸

b. Kepuasan kerja

Dengan upah atau gaji, karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, dan status social sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik berpengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

¹⁸ Ibid., h. 379

h. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadim

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

i. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.¹⁹

2.1.3. Tahapan Utama Dalam Pemberian Upah dan Gaji

1. Asas Adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang besarnya sama. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsisten yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.²⁰

¹⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* 379-380

²⁰ Ibid ..., 380-381

Kebijakan tingkat gaji diambil oleh manajemen puncak. Tingkat gaji adalah penting karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat diharapkan mencapai tiga tujuan, yaitu:

- 1) Memikat suplai tenaga kerja yang memadai
- 2) Mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka
- 3) Menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.²¹

2.1.4. Faktor-faktor yang Menentukan Gaji

Meskipun sudah dievaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan rangking atau klasifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang baik layak sesuai dengan kelasnya, serinngkali hal ini tidak dapat dilakukan sebab di luar hal tersebut (*internal equity* dan *external equity*) masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang sering di luar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya. Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu adalah:

1. Tingkat gaji yang lazim.

Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan pemerintah tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kacamata evaluasi jabatan.

²¹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, cetakan kedua 2016), h.317-318

2. Serikat Buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

3. Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga Negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang ditentukan oleh evaluasi jabatan.

4. Kebijakan dan strategi pengajian

Kebijakan pengajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

5. Faktor internasional

Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam pengajian adalah penyesuaian dengan situasi dinegara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama dinegara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji. Atau untuk merangsang seseorang agar bersedia

ditempatkan di suatu Negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji.

6. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai pun untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang biasanya didominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda dimana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar.

7. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.²²

2.1.5. Indikator Gaji

Indikator dari gaji adalah

1. Kelayakan, setiap karyawan selalu menginginkan gaji yang sesuai dengan kinerja mereka. Setiap kinerja yang baik membuat karyawan menginginkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia, jabatan dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu menginginkan gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
2. Motivasi kerja, setiap perasaan yang keluar saat menerima gaji akan membuat karyawan lebih lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* h. 381-383

semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan tepat waktu.

3. Kepuasan kerja, karyawan akan merasa puas saat perusahaan sangat menghargai dan membutuhkan kinerja karyawannya.²³

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.²⁴

2.2.2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁵

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

- a. Besar kecilnya pemberian ganti rugi

²³ Kurniawati, *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2013), h. 19

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* h. 90

²⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* h. 444

Besar kecilnya ganti rugi dapat mempengaruhi disiplinnya para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang sesuai dengan kerja keras yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawannya. Karenanya semua karyawan pasti memperhatikan kedisiplinan, sikap, keteladanan dan ketepatan waktu pemimpin perusahaan ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Disiplin kerja tidak akan terlaksanakan dengan baik jika hanya disampaikan melalui lisan dikarenakan lisan dapat berubah-ubah. Jika di perusahaan menggunakan aturan tertulis yang sudah ditetapkan dari awal berdirinya perusahaan, jadi ada pedoman yang dapat dijadikan pegangan oleh karyawan.

c. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Dengan keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan atas kesalahan karyawan sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Maka karyawan lain akan mematuhi semua peraturan dan berusaha tidak melanggar peraturan tersebut.

d. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan langsung dari pemimpin untuk mengarahkan para karyawannya agar dapat melaksanakan dengan baik.

e. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

e. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan

tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.²⁶

2.2.4. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah kunci utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan caramencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peraratan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sandau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan bekerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.²⁷

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h. 89-93

²⁷ *Ibid.*, h. 87-88

tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.²⁸

2.2.5. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari diri mereka. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.²⁹

2.2.6. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

- a. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

²⁸*Ibid.*

²⁹*Ibid.*, 94

- c. Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*Utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.³⁰

2.2.7. Indikator Disiplin Kerja

- a. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Taat terhadap aturan dalam perilaku pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.³¹

2.3. Jaminan Sosial

2.3.1. Pengertian Jaminan Sosial

Menurut UU No 40 Tahun 2004 tentang jaminan sosial adalah bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur.

³⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h.444-445

³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011) h.94

Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Menurut program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.³²

2.3.2. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang memberikan jaminan sosial pada karyawannya memiliki tujuan tertentu yaitu:

- a. Perusahaan ingin karyawannya bekerja lebih baik
- b. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi
- c. Untuk menambah semangat kerja yang tinggi dari karyawannya
- d. Karyawan betah bekerja sehingga kualitas bekerjanya lebih baik

2.3.3. Bentuk Jaminan Sosial

Sejak diberlakukannya Undang-undang No.3 Tahun 1992 pasal Ayat 1 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang. Pasal 6 ayat 1 diatur tentang ruang lingkup dan program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan
- b. Jaminan kematian

³² UU No. 40 tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

2.3.4. Indikator-Indikator Jaminan Sosial

Indikator jaminan sosial adalah:

- a. Tunjangan kesehatan
- b. Tunjangan hari tua
- c. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja ³³

2.3.5. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial

Perusahaan atau pengusaha yang memiliki karyawan diwajibkan untuk mengikut sertakan karyawannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih
- b. Bagi perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 dalam sebulan
- c. Bagi perusahaan yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaganya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara

³³ Kasarisman, *manajemen Kompensasi* (Jakarta :Rajawali Pers, 2012), h.185-197

- d. Pengusaha dan tenaga yang ikut asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

2.4. Produktivitas Karyawan

2.4.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan. Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal ini terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Perusahaan bisnis dikatakan efektif jika mencapai tujuan penjualan dan pangsa pasar, tetapi produktivitas juga tergantung pada mencapai tujuan tersebut secara efisien.³⁴

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.³⁵

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok:Rajawali Pers,2017)h.93-95

³⁵ Edy Sustrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana ,2009)h.100

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan(gaji), jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.³⁶

2.4.3. Tipe Produktivitas

Terdapat dua tipe rasio produktivitas, yaitu total produktivitas dan partial produktivitas. Total productivitas ratio menguhungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. Partial productivitas ratio menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan.³⁷

2.4.4. Tantangan Mencapai Produktivitas

Produktivitas merupakan gagasan sentral bahwa orang dari Negara perlu menyerap dan merangkul untuk mnegembangkan kapasitas untuk kemajuan, tanpa memperhatikan produktivitas, kondisi kemiskinan, inefiensi dan kemubaziran sumber daya nasional akan berlangsung tanpa kepercayaan akan produktivitas, pendidikan lebih baik hanya akan meningkatkan keinginan status pribadi. Ekspatriat sering menemukan beberapa manajer lokal tidak memahami gagasan produktivitas. Bagi yang sudah menjalankan, bahkan menghadapi kesulitan dalam mengomunikasikan kepada supervisor dan pekerja. Manajer lokal dan pekerja memandang produktivitas dalam pengeertian produksi. Sebaliknya publikasi secara ekstensif dan pendidikan ditunjukan pada produktivitas akan menghasilkan *quality*

³⁶Aristo Nugroho, *Skripsi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (studi: karyawan PT Sari Husada Tbk., kumodo klaten, jawan tengah*(Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma, 2007),h.9

³⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja ...*,h.95

product yang memuaskan. Manajer lokal sering mengabaikan metode rasional dalam mengatasi masalah dan pengambilan keputusan. mereka cenderung memperlakukan manajer sebagai *personal art*, memecahkan masalah secara subjektif tanpa perhatian cukup apakah keputusannya akan memberikan hasil yang diinginkan.³⁸

2.4.5. Teknik Memperbaiki Produktivitas

a. Studi Kerja

Studi kerja merupakan kombinasi metode teknik dan pengukuran kerjayang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengindikasi faktor yang memengaruhi efisiensi. *Work study* biasanya digunakan dalam usaha meningkatkan output dari jumlah sumber daya tertentu dengan sedikit atau tanpa investasi capital lebih lanjut. Hal ini dicapai dengan menganalisis pekerjaan sedang berjalan, proses dan metode kerja.

b. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi adalah proses yang terancam, dikelola, dan sistematis. Tujuannya untuk mngubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud memengaruhi efektivitas organisasi.

c. Curah Gagasan

Curah Gagasanatau *Brainstorming* adalah suatu proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini. Karena apabila demikian dapat menutup timbulnya gagasan yang baik. Proses curah

³⁸*Ibid.*,h.98

gagasan memberikan kesempatan setiap orang menyampaikan pendapat secara terbuka.

d. Forced field Analysis

Forced field analysis merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu diubah. hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.

e. Nominal Group Techique

Nominal group technique merupakan pendekatan partisipasi pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan dan mengevaluasi progres.³⁹

2.4.6. Indikator Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas adalah suatu hal yang penting bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja sangat dibutuhkan suatu indikator. Indikator produktivitas yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan tergantung pada skill yang dimiliki serta profesional dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Karyawan dituntut untuk meningkatkan hasil produksi yang dicapai.

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai setiap harinya selalu meingkat.

³⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja ...* h.98-99

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu meningkatkan kualitas atau mutu yang lebih baik setiap harinya. Mutu merupakan hasil perkerjaan yang mencerminkan kualitas kinerja karyawan tersebut.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseruhan sumber daya yang digunakan. Perbandingan antara pemasukan dengan pengeluaran yang merupakan aspek penting yang memberi pengaruh terhadap produktivitas.⁴⁰

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1	Ardika Sulaeman STIE Miftahulhuda Subang Tahun 2013 “Pengaruh Upah Dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”	Hasil kesimpulan sama-sama menunjukkan pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan anantara upah dan pengalaman	Variabel yang digunakan yaitu Upah dan Pengalaman Kerja sedangkan penulis menggunakan variabel gaji, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mabel ukir di Kabupaten Subang. adanya pengaruh yang

⁴⁰Eddy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Fajar Interpretama Offset, 2010), h.104

		kerja terhadap produktivitas karyawan.		signifikan antara tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha mabel ukir Kabupaten Subang, pengusaha melakukan sistem upah yang lebih menstimulus peningkatan jumlah perbaikan sistem upah per unit per karyawan, perlunasan lokasi pemasaran sehingga dapat meningkatkan pesanan dan pada akhirnya akan meningkatkan produksi dan keuntungan perusahaan.
2	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya Universitas Negeri Yogyakarta 2015.” Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta.”	Diambil dari hasil kesimpulan sama-sama menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Berbeda variabel dan tempat penelitiannya. Peneliti meneliti di Hotel Ros In Yogyakarta. sedangkan penulis meneliti di PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya, Desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta dengannilai uji t pada taraf alpha 5% $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0.340>0.081). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kerja karyaan Hotel Ros in Yogyakarta. Dengan nilai uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0.363>0.097).
3	Kurniati Medan : Universitas Medan Area 2019	jenis penelitian yang	Berbeda tempat penelitian dan variabel yang	Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

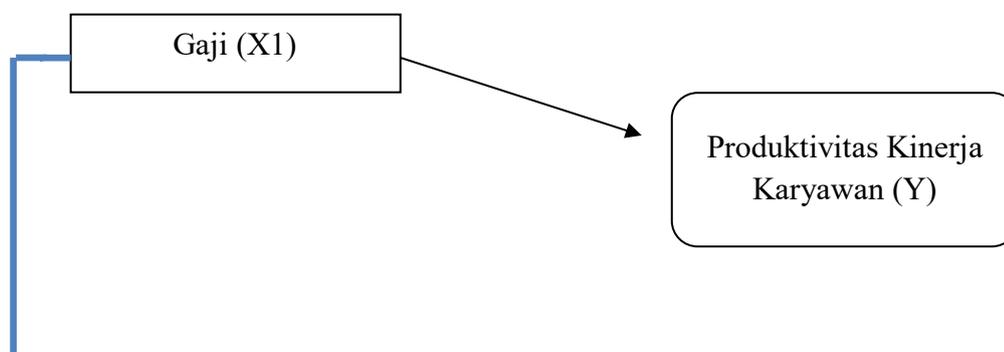
	<p>“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan.”</p>	<p>digunakan yaitu metode kuantitatif.</p>	<p>diteliti. Penelitian ini meneliti di PT. Sumber Jaya Motor II Medan dan terdapat variabel Insentif, sedangkan penulis meneliti di PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya, Desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat dan tidak ada variabel Insebtif.</p>	<p>kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,891$ dan nilai t_{tabel} pada taraf 5 % yaitu 1,670. Dimana taraf signifikan 5% nilai $t_{hitung} 5.891 > t_{tabel} 1.670$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} 3.656 > t_{tabel} 1.670$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.001 < 0.05$ artinya signifikan. Gaji dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor Medan. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 60.450. 3.15 artinya positif. Nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.</p>
4	<p>Sonya Melinda Nasution Sumatera utara 2018. “Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas kerja karyawan . Pada CV.matahari perkebunan kelapa sawit sasa padang lawas”</p>	<p>Dari hasil kesimpulan variabel gaji sama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan</p>	<p>Berbeda tempat penelitian dan variabel dependen nya berbeda.</p>	<p>Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matahari perkebunan kelapa sawit sosa padang lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel gaji dengan nilai t hitung sebesar 2.425 lebih besar dari t tabel 1.994 dan niali signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari</p>

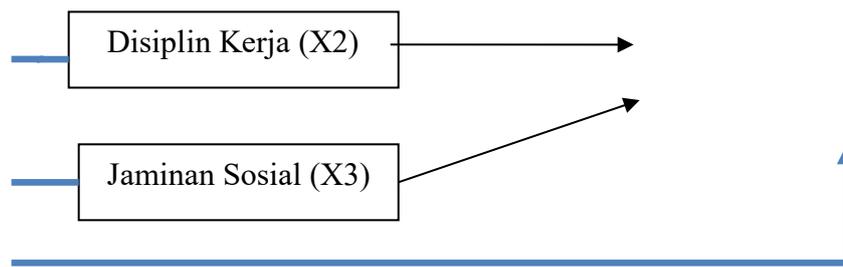
			<p>0.05($0.000 < 0.05$) jadi dengan demikian H1 diterima</p> <p>insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan . hal ini dilihat dari uji t pada variabel insentif dengan nilai t hitung sebesar 4.264 lebih besar dari t tabel 1.994 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) jadi dengan demikian h2 diterima</p> <p>Jaminan sosial berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada jaminan sosial dengan niali t hitung sebesar 2.805 lebih besar dari t tabel 11.994 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) jadi dengan demikian h3 diterima</p> <p>Gaji, insentif, dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil statistic F hitung sebesar 19.296 lebih besar dari F tabel 2.73 dan nilai signifikannya 0.000. oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$)</p>
--	--	--	--

5	<p>Erma Oktaria Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018.</p> <p>”Pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (study pada PT Sarhif Brother Lampung Utara)”</p>	<p>Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Berbeda Dari hasil kesimpulan skripsi sonya Melinda nasution menghasilkan bahwa jaminan sosial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sharif Brother Lampung Utara. Sedangkan hasil kesimpulan skripsi penulis menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.</p>	<p>Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sharif Brother Lampung Utara karena t hitung lebih besar dari pada t tabel dan nilai signifikansinya dibawah 0.05. insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sharif Brother Lampung Utara karena t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai signifikannya diatas 0.05. jaminan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sharif Brother Lampung Utara karena t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai signifikannya diatas 0.05.</p>
6	<p>Guidio Erick probowo Yogyakarta; Universitas Sanata Dharma 2016</p> <p>“Pengaruh persepsi gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT pos Cianjur Jawa Barat)”</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif.</p>	<p>Berbeda dai hasil kesimpulan Variabel gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Cianjur Jawa Barat. Sedangkan di PT. Mazdah Unit 1 <opoli Raya variable gaji</p>	<p>Persepsi gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Persepsi gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Pos Cianjur Jawa Barat.</p>

			berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.	
7	M. riskiansyah UIN Raden fatah Pelembang 2017 ”Pengaruh gaji karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada toko classic dalam perspektif islam”	Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, data primer dan menyebarkan angket.	Berbeda tempat penelitiannya. Peneliti meneliti di jalan Macan Lindung Bukit Besar Komplek Grand Hill Blok 16 Palembang sedangkan penulis meneliti di PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya, Desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat	Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja. Dijelaskan dari tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaji naik maka kinerja akan meningkat. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa variable gaji bagian lapangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 4,049 sedangkan t tabel (0,476)=(t hitung > t tabel), p=0.000 signifikan pada <0,05 serta terdapat hubungan positif antara gaji dengan kinerja karyawan pada classic bread.

2.6. Kerangka Pemikiran Teoritis





Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesisi

Ho1= tidak dapat pengaruh gaji terhadap Produktivitas kinerja karyawan

Ha1= terdapat pengaruh Gaji terhadap produktivitas kinerja karyawan

Ho2= tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ha2 = terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Ho3= tidak terdapat pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan

Ha3= terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan

Ho4= tidak terdapat pengaruh gaji, disiplin kerja, jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan

Ha4= terdapat pengaruh gaji, disiplin kerja, jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitian.⁴¹ Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Hasil penelitian kuantitatif secara umum akan berupa data atau angka-angka. Pada metode ini analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan diperkebunan karet PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya, desa Serang Jaya kecamatan Pematang Jaya Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2020 sampai Febuari 2021.

3.3. Jenis Penelitian dan Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan terjun langsung kelapangan. Data primer ini diperoleh melalui observasi dan angket berupa jawaban dari responden yaitu karyawan yang mengisi atau merespon pertanyaan dalam angket yang dibagikan mengenai pengaruh gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan.

⁴¹ Syahrums dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media,2012),h.40

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi, buku-buku, jurnal dan lain yang menunjang penelitian. Dalam penelitian ini sumber data sekundernya berasal dari dokumentasi resmi dari PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya.

3.3.3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan / responden PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya.

3.4. Populasi dan Sampel

2.4.1. Populasi

Populasi diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristik atau cirinya. Populasi yaitu keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada populasi itu hasil penelitian diberlakukan.⁴² Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasinya adalah 340 yang merupakan total karyawan yang bekerja di PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya.

2.4.2. Sampel

Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut penelitian sampel. Sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh popullasi tersebut.⁴³ Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya dari populasi, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila subjek dari populasi besar atau lebih dari 100 orang, maka dapat diambil sampel yaitu antara 10% - 15% atau 20% - 25%

⁴² Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif* (Malang: UIN-Malang Press, cetakan pertama, 2008),h. 222

⁴³Sugiono, *Metodologi Penelitian* (Bandung: CV Alfa Beta, 2003), h.73

atau lebih.⁴⁴ Pada perusahaan PT. Mopoli Raya jumlah karyawan sebanyak 340. Karena jumlah karyawan yang banyak, sehingga penulis mengambil sampel sebesar 20% dari jumlah populasi 340 karyawan atau sebanyak 68 sampel.

2.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari suatu populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.⁴⁵

2.5. Teknik Pengumpulan Data

2.5.1. Observasi/Pengamatan

Observasi atau pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian, merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya sesuatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu studi disengaja dan sistematis tentang keadaan atau fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat.⁴⁶ Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis observasi nonpartisipasi yaitu peneliti hanya mengamati kegiatan yang dilakukan oleh responden atau karyawan PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya, penulis tidak ikut terlibat.

2.5.2. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui data formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), cet:13, h. 112

⁴⁵ Sugiono, *Metodologi Penelitian* h.84

⁴⁶ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h.63

tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini penulis membagikan angket kepada para karyawan PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

2.5.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk mencari data-data karyawan, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah dan agenda.⁴⁷

2.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menentukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran.⁴⁸

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
1	Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (<i>output</i>) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (<i>input</i>).	1. Kemampuan	1
			2. Meningkatkan hasil yang dicapai	2
			3. Semangat kerja	3
			4. Pengembangan diri	4
			5. Mutu	5
			6. Efisiensi	6
2	Gaji (X₁)	Gaji adalah imbalan kepada karyawan yang diberikan oleh suatu perusahaan atas kerja atau tugas-tugas yang telah ia lakukan yang jumlahnya biasanya tetap secara periodik/bulanan.	1. Kelayakan	2 dan 3
			2. Motivasi	4 dan 5
			3. Kepuasan	1 dan 6

⁴⁷ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta:RIneka Cipta, 2010), h.188.

⁴⁸ Sekaran, Uma, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku Iedisi 4* (Jakarta: Selembang Empat, 2006)h.14

3	Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Taat terhadap aturan waktu	1 dan 2
			2. Taat terhadap peraturan perusahaan	3 dan 5
			3. Taat terhadap aturan dalam perilaku pekerjaan	4 dan 6
4	Jaminan Sosial (X₃)	Menurut UU No 40 Tahun 2004 tentang jaminan sosial adalah bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur.	1. Tunjangan kesehatan	3 dan 4
			2. Tunjangan hari tua	1 dan 2
			3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja	5 dan 6

2.7. Pengujian Instrumen Penelitian

2.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cepat tentang variabel yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan *person correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan.

apabila *person correlation* yang didapatkan memiliki nilai di bawah 0.05 berarti data yang diperoleh adalah valid.⁴⁹

2.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari suatu alat ukur, atau sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur subyek yang sama dalam waktu yang berbeda namun menunjukkan hasil yang relative sama. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha diatas 0,6.⁵⁰

2.8. Teknik Analisis Data

2.8.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁵¹ Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian (jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, penghasilan, dan lain-lain).

2.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.⁵² Untuk melakukan uji normalitas dapat menggunakan alat statistik seperti excel statistik

⁴⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009),h.45

⁵⁰ Bambang Setiyadi, *Metode Penelitian Untuk Pengajaran Bahasa Asing: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006),h. 16

⁵¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2001), h.206

⁵² Ibid.,h.160

ataupun dengan menggunakan SPSS baik secara uji nonparametrik tes ataupun secara uji garfiik. Adapun dalam mengambil keputusannya, jika probabilitas lebih besar ($>$) dari 0.05 maka H_0 diterima, namun sebaliknya jika probabilitas lebih kecil ($<$) dari 0.05 maka H_0 ditolak.

2. Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* $<$ 0.10 atau sama dengan $VIF >$ 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinearitas).⁵³

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menjelaskan bahwa persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi apakah terjadi korelasi antara residu pada periode saat ini (t) dengan residu pada periode yang sebelumnya ($t-1$), adapun untuk menentukan apakah sebuah penelitian itu mengalami autokorelasi adalah dengan menggunakan uji statistik yaitu dengan uji Durbin-Witson dengan ketentuan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut⁵⁴:

1. Jika nilai D-W di bawah -2 berarti terjadi autokorelasi positif

⁵³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.h. 95.

⁵⁴Azuar Juliandi & Irfan, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*", (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 173

2. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi positif
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. terlihat titik-titik pada Grafik Plot menyebar atau tidak membentuk pola tertentu. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.⁵⁵

2.8.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan. Adapun rumusnya adalah:⁵⁶

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana

Y: Produktivitas Kinerja Karyawan

α = Konstan

β = koefisien regresi

X_1 = Gaji

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Jaminan Sosial

⁵⁵*Ibid.*, h. 139.

⁵⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 81-110.

e = standar eror

2.8.4. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujiannya apabila nilai p value $<0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a tidak ditolak.⁵⁷

2. Uji F (Uji Simutan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Kriteria pengujiannya apabila nilai p value <0.05 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.⁵⁸

3. Koefisien Determinasi⁵⁹

Koefisien Determinasi(R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi R^2 memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²*.

⁵⁷ Ibid., h. 89

⁵⁸ Ibid.,h.88

⁵⁹ Ibid., h.87

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHSAN

4.1. Ruang Lingkup Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Mopoli Raya merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengelolaannya. PT. Mopoli Raya didirikan pada tanggal 17 Desember 1980 atas pendiri utama yaitu: H.A. Basyah Ibramim (Alm), Muhammad Sati (Alm), Mustafa Sulaiman (Alm).

Sejak berdirinya, PT. Mopoli Raya terus berkembang. Hal ini dapat dilihat dari area perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaan yang semakin luas. Area perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaannya tersebar di dua provinsi yaitu Nanggroe Aceh Darusalam, tepatnya di kabupaten Aceh Timur, Aceh Barat, dan Aceh Selatan, serta di provinsi Sumatra Utara, tepatnya di Kabupaten Langkat. Luas perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaan di provinsi Nanggroe Aceh Darussalam seluas 6.678,76 Ha dan di provinsi Sumatera Utara seluas 3.053,57 Ha. Area tersebut bernaung di bawah beberapa perusahaan yang bergabung dalam group PT. Mopoli Raya. Adapun perusahaan-perusahaan yang mengelola perkebunan kelapa sawit dan berada dibawah koordinasi PT. Mopoli Raya antara lain:

1. PT. Mopoli Raya
2. PT. Surya Mata Ie, yang mengelola perkebunan Gedong Biara, Paya Rambe 1 & II Pondok Seng, dan Air Masin

3. PT. Dharma Agung yang mengelola perkebunan Mopoli Raya
4. PT. Sulaiman Saleh, yang mengelola perkebunan Damar Condong
5. PT. Puga Raya, yang mengelola perkebunan Sawit Rambe
6. PT. Mazdah, yang mengelola perkebunan Serang Jaya
7. PT. Teunggulong Jaya, yang mengelola perkebunan Tenggulon
8. PT. Aloe Timur, yang mengelola perkebunan Aloer Teh
9. PT. Watu Gede Utama, yang mengelola perkebunan Kreung Semayam
10. PT. Gading Bhakti, yang mengelola kebun Ghading Bhakti
11. PT Sumber Asih, yang mengelola perkebunan Biara dan Payah Rambe

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi PT. Mopoli Raya adalah “Menjadi Perusahaan Berkinerja tinggi dan berkelanjutan dengan basis agribisnis yang kuat di kawasan regional”.

b. Misi

Terdapat beberapa misi PT. Mopoli Raya yaitu sebagai berikut

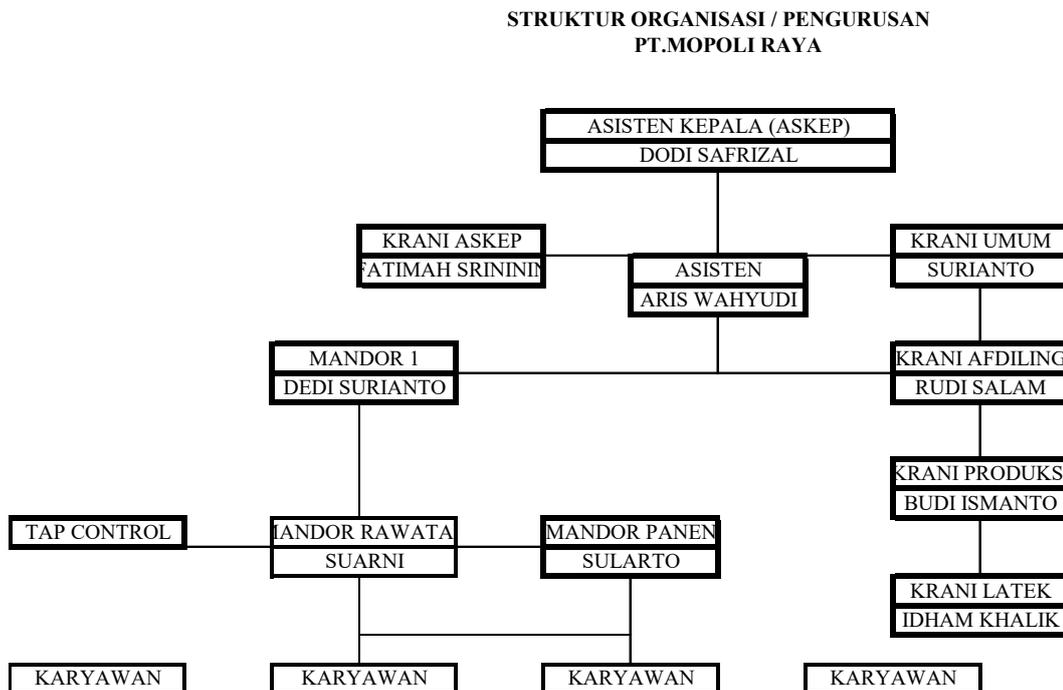
1. Mengelola bisnis perkebunan kelapa sawit terintegrasi untuk menghasilkan minyak kelapa sawit yang berkelanjutan.
2. Mengelola perkebunan karet yang produktif dan efisien serta ramah lingkungan.
3. Mengelola dan mengembangkan jajaran SDM secara profesional dibidang perkebunan yang bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

4.1.3. Profil PT. Mazdah Unit 1

PT. Mopoli Raya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan juga pengelolannya. Sejak berdirinya PT. Mopoli Raya terus berkembang dilihat dari area perkebunannya dan juga anak-anak perusahaan yang semakin luas. PT. Mazdah yang mengelola perkebunan Serang Jaya termasuk salah satu dari perusahaan yang bernaung di bawah perusahaan yang tergabung dalam usaha group PT. Mopoli Raya.

PT. Mazdah terletak di desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat Sumatera Utara dengan kode pos 24475. Area perkebunan PT. Mazdah ada dua komoditi yaitu perkebunan karet dan kelapa sawit, komoditi awal PT. Mazdah adalah perkebunan karet namun pada tahun 2017 dikonversi seluas 278 hektar dan kemudian kemungkinan akan dikonversikan semuanya ke perkebunan sawit. Dikarenakan masalah kos dilapangan perkebunan karet menyerap tenaga karyawan terlalu banyak. Jumlah karyawan PT. Mazdah saat ini secara keseluruhan berjumlah 340 karyawan.

4.1.4. Strukur Organisasi PT. Mazdah



Gambar 4.2
Struktur Organisasi

1. Askep (Asisten Kepala)

Kantor askep dikepalai oleh seorang Asisten Kepala. Untuk wilayah yang dipimpin oleh mapoli yaitu ada 4 afdiling sekitar 5000 hektar. Tugas dan tanggung jawab asistem kepala yaitu untuk membantu atau beroprasi di administrasi perkebunan.

2. Kerani askep

Kerani askep yaitu pembantu askep. Kerani askep ada dua yaitu kerani 1 untuk mengadminstrasikan semua pekerjaan dibagian umum, tanaman, produksi. Kemudian dibantu oleh kerani produksi untuk mengadminstrasikan semua kegiatan produksi.

3. Asisten

Asisten yaitu membantu tugas-tugas kerani askep. Asisten dalam menjalankan tugasnya salah satunya RKAP (Rancangan Kerja Anggaran Pertahun/ bugget) dibantu oleh mandor 1 produksi dan rawatan.

4. Mandor 1 produksi dan mandor 1 rawatan

Mandor 1 produksi membantu semua pekerjaan di produksi, untuk mengendalikan biaya produksi, masalah nontekniti di produksi, masalah tanaman diproduksi. Mandor 1 produksi memiliki suatu estimen anggaran produksi, harus memiliki target sekian ratus ton dalam setahun diturunkan ke bulanan, harian. Produksi perhari, perbulan sampai pertahun harus sampai memenuhi estimen trun over. Mandor 1 rawatan bertanggung jawab semua aktivitas rawatan dan mengoperasikan di lapangan.

5. Kerani afdiling

Kerani afdiling langsung bertanggung jawab kepada asisten untuk mengadministrasikan segala biaya yang ada di afdiling. Biaya-biaya yang di mandor 1 produksi dan rawatan diinput oleh kerani afdiling perhari, perminggu dan perbulan dan pertahun, barulah di evaluasi oleh asisten pnggunaan biayanya, verifikasi lapangansesuai atau tidak sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur).

6. Krani produksi dan krani latek

Krani produksi mengadmisnistrasikan semua produksi perhari, perminggu dan perbulan. Semua aktivitas produksi diselesaikan oleh krani produksi. Krani produksi bertanggung jawab langsung dengan kerani afdiling.⁶⁰

4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi product moment* dengan ketentuan membandingkan hasil koefisien korelasi r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel maka butir-butir penelitian ini dianggap valid pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan menggunakan $N = 68$ didapatkan $df = N - 2 (68 - 2) = 66$. Df 66 yaitu 0,3287. Alat bantu yang digunakan ialah SPSS 16.0. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	R_{hitung} (pearson correlation)	R_{tabel}	Kesimpulan
1	Gaji			
	Total item 1	0,581	0,3287	Valid
	Total item 2	0,394	0,2387	Valid
	Total item 3	0,741	0,2387	Valid
	Total item 4	0,683	0,2387	Valid
	Total item 5	0,471	0,2387	Valid
	Total item 6	0,240	0,2387	Valid
	Disiplin Kerja			
	Total item 1	0,873	0,2387	Valid
	Total item 2	0,634	0,2387	Valid

⁶⁰Wawancara dengan Aris Wahyudi, 21 Januari 2021 di Kantor Askep Perkebunan Serang Jaya

	Total item 3	0,594	0,2387	Valid
	Total item 4	0,398	0,2387	Valid
	Total item 5	0,683	0,2387	Valid
	Total item 6	0,746	0,2387	Valid
	Jaminan sosial			
	Total item 1	0,417	0,2387	Valid
	Total item 2	0,703	0,2387	Valid
	Total item 3	0,407	0,2387	Valid
	Total item 4	0,326	0,2387	Valid
	Total item 5	0,253	0,2387	Valid
	Total item 6	0,754	0,2387	Valid
	Produktivitas			
	Total item 1	0,440	0,2387	Valid
	Total item 2	0,527	0,2387	Valid
	Total item 3	0,259	0,2387	Valid
	Total item 4	0,473	0,2387	Valid
	Total item 5	0,490	0,2387	Valid
	Total item 6	0,368	0,2387	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Dari tabel tersebut bahwa dapat dilihat nilai r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah kuesioner dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika memberikan nilai *cronbach alpha* diatas 0,6.⁶¹

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

⁶¹ Bambang Setiyadi, *Metode Penelitian Untuk Pengajaran* h. 16

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaji	0,845	Reliable
Disiplin kerja	0,833	Reliable
Jaminan sosial	0,809	Reliable
Produktivitas	0,863	Reliable

Sumber: data yang diolah spss 2021

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui seluruh koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai standar alpha yaitu 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari butir-butir pertanyaan dan pernyataan mengenai gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap produktifitas kinerja karyawan merupakan jawaban pertanyaan dan pernyataan yang reliabel atau handal. Artinya jawaban pertanyaan dan pernyataan mengenai gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap produktifitas kinerja karyawan konsisten dan stabil.

4.3. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh produktivitas kinerja karyawan PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya yang terdiri dari gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang karyawan. Dalam penelitian ini, teknis analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis statistik yaitu analisis yang mengacu pada analisa data-data dari jawaban questioner yang telah dijawab responden yang kemudian diolah menggunakan program SPSS. Sedangkan analisis deskriptif merupakan analisis yang menjelaskan gejala-gejala yang terjadi pada variabel-variabel penelitian untuk mendukung hasil analisis statistik.

4.3.1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini adalah usaha karyawan PT. Mazdah unit 1Mopoli Raya Dengan karakteristik responden berdasarkan besarnya gaji, berdasarkan usia, dan berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan gaji

No	Gaji	Jumlah Responden	Persentase %
1	< 2.000.000	-	-
2	2.100.000/3.000.000	30	44%
3	3.100.000/4.000.000	27	39%
4	4.100.000/5.000.000	9	13%
5	>5.000.000	2	4%
Total		68	100%

Sumber:Data primer diolah 2021

Hasil penelitian diketahui karakteristik dari responden berdasarkan gaji menunjukkan bahwa respon dari karyawan PT. Mazdah Unit 1 yaitu gaji tidak ada karyawan dengan gaji < 2.000.000, gaji 100.000/ 3.000.000 sebanyak 30(44%), gaji 3.100.000/4.000.000 sebanyak 27 (39%) karyawan, gaji 4.100.000/5.000.000 sebanyak 9 (13%) karyawan dan gaji >5.000.000 sebanyak 2 (4%) karyawan. Dengan ini lebih dominan karyawan digaji 2.100.000/3.000.000 sebanyak 30 (44%) karyawan

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	24-27	2	3%
2	28-31	6	9%
3	32-35	12	18%
4	36-39	13	19%

5	>40	35	51%
Total		68	100%

Sumber:Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden atau karyawan dengan usia 24-27 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3%, karyawan dengan usia 28-31 tahun sebanyak 6 orang atau 9%, karyawan dengan usia 32-35 sebanyak 12 orang atau 18%, karyawan dengan usia 36-39 sebanyak 13 orang atau 19% dan karyawan yang berusia >40 tahun sebanyak 35 orang atau 51%. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan usia >40 tahun.

Tabel 4.5

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
1	SD	12	18%
2	SMP	17	25%
3	SMA	36	53%
4	DIPLOMAT	-	-
5	SARJANA	3	4%
Total		68	100%

Sumber:Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden atau karyawan berdasarkan tingkat pendidikan SD sebanyak 12 orang atau sebesar 18%, karyawan berdasarkan tingkat pendidikan SMP sebanyak 17 orang atau 25%, karyawan berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 36 orang atau 53%, karyawan berdasarkan tingkat pendidikan diplomat tidak ada, dan karyawan

berdasarkan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 3 orang atau sebesar 4%. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 36 orang atau 53%.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk pengujian data menggunakan uji *Kolmogorow – Smirnov*. Berdasarkan uji normalitas data dengan uji *Kolmogorow – Smirnov* yang diolah dengan SPSS maka diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel

Tabel 4.6
Perhitungan Uji *Kolmogorow – Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94000637
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.

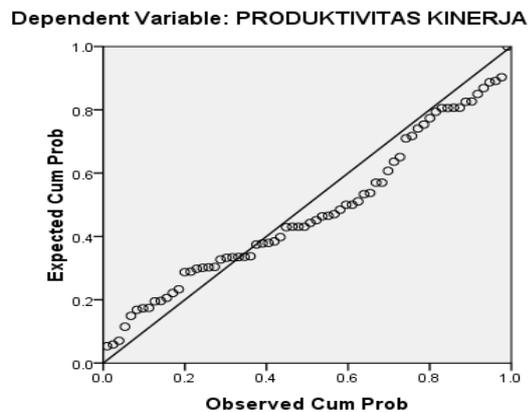
Sumber : pengolahan data dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0.250. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Adapun selain menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Test, untuk

menentukan apakah data bersifat normal atau tidak juga bisa menggunakan uji Normalitas P-Plot, yaitu:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3

Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan uji probabilitas plot diperoleh data secara visualisasi bahwa penyebaran data yang ditandai dengan bulat cenderung mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear atau tidak. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. “Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan *VIF* > 10 . Jika nilai *VIF* tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa

multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinieritas).”⁶²Data diolah menggunakan SPSS diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.445	1.723		3.161	.002		
	Gaji	.211	.076	.294	2.768	.007	.671	1.490
	Disiplin Kerja	.249	.088	.309	2.841	.006	.640	1.564
	Jaminan Sosial	.245	.084	.291	2.914	.005	.760	1.317

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : pengolahan data dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai di atas, disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.

4.4.3. Uji Autokorelasi

⁶² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate ... Op.Cit*, h. 95.

Uji autokorelasi berfungsi untuk melihat apakah data yang diteliti dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk melihat apakah data yang diteliti terdapat autokorelasi atau tidak maka dapat dilihat dari hasil uji korelasi yang dilihat pada tabel *Model Summary* pada kolom terakhir yaitu *Durbin-Watson*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.493	.962	1.768

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Gaji, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : pengolahan data dengan SPSS 16

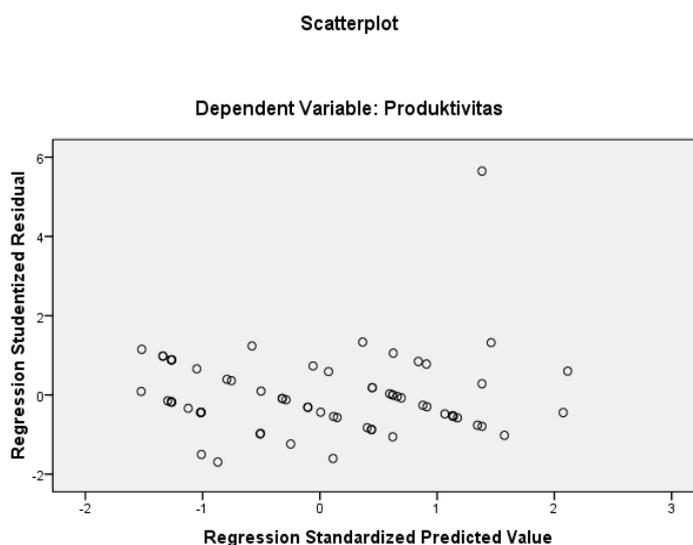
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai pada *Durbin-Watson* sebesar 1.768 sesuai dengan ketetapanannya apabila nilai DW berada antara -2 sampai +2 maka tidak terjadi autokorelasi. Maka dari sini dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

4.4.4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁶³ Untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID), jika tidak ada

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 125-126.

pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4
Hasil ScatterPlot Uji Heterokadestisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik pada Grafik Plot menyebar atau tidak membentuk pola tertentu. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh Gaji, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

4.5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁶⁴ Berdasarkan output SPSS secara parsial pengaruh dari ketiga variabel

⁶⁴ Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2015), h. 6-7

independen yaitu Gaji, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.445	1.723		3.161	.002
	Gaji	.211	.076	.294	2.768	.007
	Disiplin Kerja	.249	.088	.309	2.841	.006
	Jaminan Sosial	.245	.084	.291	2.914	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : pengolahan data dengan SPSS 16

Dengan melihat tabel di atas. Dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,445 + 0,211 X_1 + 0,249 X_2 + 0,245 X_3$$

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut

1. Nilai konstanta 5,445 menunjukkan apabila variabel Gaji, Disiplin Kerja, dan Jaminan sosial bernilai nol, maka produktivitas kinerja karyawan akan bertambah sebesar 5,445.
2. Koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,211 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan gaji mengalami peningkatan satu satuan, maka produktivitas kinerja karyawan meningkat sebesar 0,211.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,249. Artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka produktivitas kinerja karyawan meningkat sebesar 0,249.

4. Koefisien regresi variabel jaminan sosial sebesar 0,245. Artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan jaminan sosial mengalami peningkatan satu satuan, maka produktivitas kinerja karyawan meningkat 0,245.

4.6. Pengujian Hipotesis

4.6.1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang berarti berpengaruh signifikan jika nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ (signifikansi yang ditetapkan).⁶⁵ Adapun pengaruh secara parsial dari variabel gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji t (parsial)

⁶⁵ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), h. 238.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.445	1.723		3.161	.002
	Gaji	.211	.076	.294	2.768	.007
	Disiplin Kerja	.249	.088	.309	2.841	.006
	Jaminan Sosial	.245	.084	.291	2.914	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : pengolahan data dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa variabel gaji memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,768 (positif). Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada $df = n - k$ ($68 - 3$) = 65 pada taraf signifikan 0,05 ialah sebesar 1,997. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,768 > 1,997$). Dengan demikian hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaji terhadap produktivitas kinerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,841 (positif). Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada $df = n - k$ ($68 - 3$) = 65 pada taraf signifikan 0,05 ialah sebesar 1,997. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,841 > 1,997$). Dengan demikian hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian secara parsial bahwa variabel jaminan sosial memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,914 (positif). Sedangkan untuk nilai t_{tabel}

pada $df = n-k (68-3) = 65$. Pada taraf signifikan 0,05 ialah sebesar 1,997. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,914 > 1,997$). Dengan demikian hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan.

4.6.2. Pengujian Secara Silmutan (Uji F)

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan (keseluruhan) yaitu pelatihan dan motivasi terhadap perkembangan usaha. Kriteria pengujian nya apabila nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan.⁶⁶ Hasil perhitungan uji f ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.077	3	21.026	22.730	.000 ^a
	Residual	59.202	64	.925		
	Total	122.279	67			

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Gaji, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Pengolahan data SPSS 16

Berdasarkan hasil output di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,730 diketahui nilai F_{tabel} pada df 3.64 adalah 2,75. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,730 > 2,75$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa

⁶⁶Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian...*, h. 175.

variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 (secara silmutan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai signifikansi dari output di atas, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikan <0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 (secara silmutan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

4.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.493	.962

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Gaji, Disiplin Kerja

Sumber :Pengolahan data SPSS 16

Dari output pada tabel di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493 nilai ini memberikan pengertian bahwa variabel gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan sebesar 49% sedangkan 51% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang berada di luar penelitian.

4.7. Pembahasan Penelitian

4.7.1. Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Analisis data untuk menguji hipotesis dengan uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel gaji adalah 2,768. Sedangkan untuk t_{tabel} pada taraf 95% adalah 1,99 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,768 > 1,99$). Maka berdasarkan Kriteria pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya. Dengan demikian semakin besar gaji maka semakin besar juga produktivitas kinerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya, semakin kecil gaji maka semakin sedikit juga produktivitas kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat. Dalam literatur kompensasi ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.⁶⁷

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai Veithzal pemberian gaji yang memuaskan produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan. Masalah pemberian gaji pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memacu dan meningkatkan produktivitas kinerja setiap karyawan pada perusahaan. Dengan demikian jika suatu perusahaan memberikan gaji yang memuaskan dimungkinkan produktivitas karyawan akan meningkat.

Penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman, Sonya Melinda Nasution dan Kurniati yang menyatakan hasil variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan.

⁶⁷Yayan Dwi Ertanto, Skripsi: "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM kota Indramayu)", (Indramayu: IAIN Alazis, 2013), h.3

4.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Analisis data untuk menguji hipotesis dengan uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja 2,841 adalah 2. Sedangkan untuk t_{tabel} pada taraf 95% adalah 1,99. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,841 > 1,99$). Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT.Mopoli Raya Unit 1. Yang artinya semakin disiplin maka semakin besar produktivitas kinerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya, semakin tidak disiplin kerja maka semakin sedikit juga produktivitas kinerja karyawannya. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atas, secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerjanya.⁶⁸

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa, kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja atau produktivitas karyawan yang akan dicapainya. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Penjelasan teori disiplin kerja tersebut menunjukkan keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktivitas kinerja karyawan, hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Muhammad Taufiek Rio Sanjaya dan

⁶⁸Ardana, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011) h.56

Kamus KR dengan hasil analisis yang diperoleh disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

4.7.3. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Analisis data untuk menguji hipotesis dengan uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel jaminan sosial adalah 2,914. Sedangkan untuk t_{tabel} pada taraf 95% adalah 1,99 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,914 > 1,99). Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel jaminan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Unit 1. Dengan demikian semakin baik jaminan sosial karyawan maka semakin baik juga produktivitas kinerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya, semakin buruk jaminan sosial karyawan maka semakin sedikit juga produktivitas kinerja karyawan. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah gaji dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan menjamin kelangsungan hidup perusahaan.⁶⁹

Hal ini sesuai dengan teori Soepomo yaitu tujuan pemberian jaminan sosial pada karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar tercapai tingkat kinerja yang tinggi. Pemberian jaminan sosial bukan hanya saja memberikan perlindungan kepada karyawan tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas

⁶⁹Setiadi, *Tesis Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009)h.21

kinerja karyawan, dimungkinkan apabila karyawan merasa aman baik bagi dirinya maupun keluarganya maka akan mengakibatkan hasil produksi yang meningkat.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sonya Melinda Nasution, Arini Alvin Hidayatni, dan Adi Putra. Dengan hasil menyatakan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

4.7.4. Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien regresi secara silmutan (uji F) diperoleh F_{hitung} sebesar 22,730. diketahui F_{tabel} adalah 2,75. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah ($22,730 > 2,75$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial (secara simultan) berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493. Nilai ini memberikan arti bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan sebesar 49% sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang di luar penelitian ini.

Dari hasil deskripsi data penelitian disimpulkan bahwa gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial pada karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya dalam kategori baik. Setelah dilakukan analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengukur pengaruh produktivitas kinerja karyawan, persamaan regresi nya adalah $Y = 5,445 + 0,211 X_1 + 0,249 X_2 + 0,245 X_3$. Dengan persamaan tersebut menyatakan bahwa

nilai konstanta 05,445 menunjukkan apabila variabel gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial bernilai nol, maka produktivitas kinerja karyawan bertambah 5,445, artinya jika variabel besar lain nilainya tetap dan variabel gaji mengalami peningkatan satu satuan, maka prodduktivitas kinerja karyawan meningkat sebesar 0,211. Koefisien regresi disiplin kerja 0,249 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kinerja karyawan meningkat sebesar 0,249. Koefisien regresi jaminan sosial 0,245 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel jaminan sosial mengalami peningkatan satu satuan maka produktivitas kinerja karyawan meningkat sebesar 0,245.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap penelitian yang telah dilakukan mengenai gaji, disiplin kerja, dan jaminan sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan studi kasus PT. Mazdah unit 1 Mopoli Raya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial (uji t) untuk variabel gaji diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,768 > 1,99$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,841 > 1,99$). Maka dengan demikian hipotesis diterima yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) untuk variabel jaminan sosial maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,841 > 1,99$). Maka dengan demikian hipotesis diterima yaitu variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
4. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 22,730 pada tingkat kepercayaan 0,05 diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,75. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,730 > 2,75$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaji, disiplin kerja dan

jaminan sosial berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan PT. Mazdah Unit 1 Mapoli Raya.

5.2. Saran

1. Bagi pihak perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan bagi pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Salah satunya gaji, disiplin kerja dan jaminan sosial.

1.5.3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan gaji yang diberikan terhadap karyawan. Dengan pemberian gaji yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan hasil produktivitas kinerja karyawan.

1.5.4. Perusahaan hendaknya dalam menentukan penerapan kedisiplinan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap karyawan.

1.5.5. Perusahaan juga diharapkan memperhatikan jaminan sosial para karyawan. Dengan memberikan jaminan sosial akan kesehatan, keselamatan dalam bekerja dan jaminan hari tua para karyawan akan meningkatkan produktivitas kinerja nya

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih sangat sederhana, disarankan pada rekan mahasiswa dapat melakukan penelitian selanjutnya secara lebih luas dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak sehingga memperoleh hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. 2008. Hukum Ekonomi Syariah. Jakarta: Sinar Grafika
- Ardana (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilm.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta
- E, Siti Noni dan Rina Novyanty A. 2018. Metode Kuantitatif Praktis. Bandung: PT. Bima Pratama Sejahtera
- Ertanto, Yayan Dwi. 2013. Skripsi Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (studi Pada PDAM Kota Indramayu). Indramayu: IAIN Al-Aziz
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Multivariate Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gumilar, Muhammad Akbar. 2018. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomrdia Nusantara Di Bandung. Bandung : Universitas Pasunda
- Hasibuan, S.P Melayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Haji Masagung
- Hendi, Suhendi. 2010. Fiqih Muamalah. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Herwin. 2020. Hasil Wawancara. Perkebunan Serang Jaya
- Irfan & Azuar Juliandi. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Kadarisman. 2016. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Cetakan kedua
- Kasarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasiram, Moh. 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif. Malang: UIN-Malang Press

- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Kurniawati. 2013. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Cabang Yogyakarta. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mardalis . 2008. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal . Jakarta: PT Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. BPF
- Mulyadi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Ghalia Indonesia
- Nugroho, Aristo. 2007. Skripsi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi PT. Sari Husada Tbk, Kumodo Klaten Jawa Tengah. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Prabowo, Guidio Erick. 2016. Pengaruh persepsi gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT pos Cianjur Jawa Barat). Yogyakarta: Universitas Sanatan Dharma
- Riskyansyah. M. 2017. Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan pada Toko Classic dalam Perspektif Islam. Palembang: UIN Raden Fatah
- Salim dan Syahrudin. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Cita Pustaka Media
- Setiadi. Semarang. 2009. Tesis Pengaruh Gaji Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur. Semarang: Universitas Diponegoro
- Setiyadi, Bambang. 2006. Metode Penelitian Untuk Pengajar Bahasa Asing Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif . Yogyakarta. Graha Ilmu

- Soemarso. 2009. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFET
- Suparmin. 26 Januari 2017. Gaji Sering Dipotong Ratusan Pekerja PT. MopoliRaya. GOACEH.co
- Sustrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Tim Asisten Pratikum dan Tim Dosen Ekonometrika. 2015. Buku Pedoman Pratikum Ekonometrika, Malang: Universitas Brawijaya
- Uma, Sekaran. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Selembang Empat
- Veithzal, Rivai. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Vithzal. Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grafindo Persada
- Wahyudi, Aris. 2021. Hasil Wawancara. Serang Jaya: Kantor Askep
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja . Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo.2017. Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers

Lampiran 1. Angket penelitian

Kepada Yth:

Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Mazdah Mopoli Raya Unit 1, Desa Serang Jaya, Kabupaten Langkat)”** kami berharap bapak/ibu/saudara/I bersedia mengisi kuisioner yang kami berikan. Jawaban yang Saudara/I berikan hanya untuk kepentingan akademis saja dan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu mohon kesediaannya Saudara/I untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan lengkap sesuai dengan petunjuk yang ada dan memilih jawaban yang dianggap paling sesuai karena jawaban saudara/I tidak dinilai benar atau salah. Atas kesediaan dan bantuannya, Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Salwa Indah Sari
NIM. 4012017097

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.MazdahUnit 1Mapoli Raya Desa Serang Jaya, Kabupaten Langkat)

A. Identitasresponden

1. Nama :

2. Jeniskelamin :

3. Usia :

- 24-27 32-35 >40
 28-31 36-39

4. Tingkat pendidikan

- SD SMA Sarjana (S1)
 SMP Diplomat

5. Penghasilan

- < 2.000.000 3.100.000/4.000.000
 2.100.000/3.000.000 4.100.000/5.000.000
 >5.000.000

B. Petunjukkuesioner

1. Beri tandaceklis (\checkmark) pada pernyataan berikut yang sesuaidengankeadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia
2. Ada 5 pilihanjawaban yang tersediauntukmasing-masingpernyataan, yaitu:

PilihanJawaban	Skor
SangatTidakSetuju (STS)	1
TidakSetuju (TS)	2
Netral (N)	3
Sangat (S)	4
SangatSetuju (SS)	5

A. Gaji

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya					
3	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengalaman dan lama nya saya bekerja					
4	Tingkat pembayaran gaji tepat pada waktunya					
5	Gaji yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja					
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya					

B. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya					
2	Saya selaluhadir tepat waktu pada jam kerja					
3	Saya selalu mematuhi peraturan/ tata tertib yang ada pada perusahaan					
4	Saya berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur					
5	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan					
6	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sampai selesai setiap harinya					

C. Jaminan Sosial

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Adanya tabungan hari tua kepada karyawan yang telah pensiun					
2	Dengan jaminan hari tua karyawan merasa aman akan masa depan keluarga					
3	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya					
4	Adanya jaminan kesehatan untuk karyawan dan suami/istri dan anak sakit					
5	Jaminan kecelakaan yang diberikan perusahaan sudah menjamin keamanan saya					
6	Saya bekerja dengan aman nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas					

D. Produktivitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil sesuai dengan target perusahaan					
3	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya					
4	Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang saya hasilkan					
6	Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Angket Tiap Variabel
Variabel Gaji

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLA H.X1
X1.1 Pearson Correlation	1	-.092	.390**	-.136	.213	-.158	.581**
Sig. (2-tailed)		.454	.001	.269	.081	.197	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.2 Pearson Correlation	-.092	1	.144	-.193	.165	.071	.394**
Sig. (2-tailed)	.454		.240	.115	.180	.563	.001
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.3 Pearson Correlation	.390**	.144	1	.046	.249*	.081	.741**
Sig. (2-tailed)	.001	.240		.707	.041	.511	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.4 Pearson Correlation	.344*	.127	.352*	1	.975**	.187	.683
Sig. (2-tailed)	.269	.115	.707		.098	.054	.126
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.5 Pearson Correlation	.213	.165	.249*	-.203	1	-.300*	.471**
Sig. (2-tailed)	.043	.466	.038	.000		.282	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.6 Pearson Correlation	-.158	.071	.081	.234	-.300*	1	.240*
Sig. (2-tailed)	.197	.563	.511	.054	.013		.049
N	68	68	68	68	68	68	68
JUM LAH .X1 Pearson Correlation	.581**	.394**	.741**	.187	.471**	.240*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.126	.000	.049	
N	68	68	68	68	68	68	68

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLA H.X1
X1.1 Pearson Correlation	1	-.092	.390**	-.136	.213	-.158	.581**
Sig. (2-tailed)		.454	.001	.269	.081	.197	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.2 Pearson Correlation	-.092	1	.144	-.193	.165	.071	.394**
Sig. (2-tailed)	.454		.240	.115	.180	.563	.001
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.3 Pearson Correlation	.390**	.144	1	.046	.249*	.081	.741**
Sig. (2-tailed)	.001	.240		.707	.041	.511	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.4 Pearson Correlation	.344*	.127	.352*	1	.975**	.187	.683
Sig. (2-tailed)	.269	.115	.707		.098	.054	.126
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.5 Pearson Correlation	.213	.165	.249*	-.203	1	-.300*	.471**
Sig. (2-tailed)	.043	.466	.038	.000		.282	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.6 Pearson Correlation	-.158	.071	.081	.234	-.300*	1	.240*
Sig. (2-tailed)	.197	.563	.511	.054	.013		.049
N	68	68	68	68	68	68	68
JUM LAH .X1 Pearson Correlation	.581**	.394**	.741**	.187	.471**	.240*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.126	.000	.049	
N	68	68	68	68	68	68	68

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

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLA H.X1
X1.1 Pearson Correlation	1	-.092	.390**	-.136	.213	-.158	.581**
Sig. (2-tailed)		.454	.001	.269	.081	.197	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.2 Pearson Correlation	-.092	1	.144	-.193	.165	.071	.394**
Sig. (2-tailed)	.454		.240	.115	.180	.563	.001
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.3 Pearson Correlation	.390**	.144	1	.046	.249*	.081	.741**
Sig. (2-tailed)	.001	.240		.707	.041	.511	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.4 Pearson Correlation	.344*	.127	.352*	1	.975**	.187	.683
Sig. (2-tailed)	.269	.115	.707		.098	.054	.126
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.5 Pearson Correlation	.213	.165	.249*	-.203	1	-.300*	.471**
Sig. (2-tailed)	.043	.466	.038	.000		.282	.000
N	68	68	68	68	68	68	68
X1.6 Pearson Correlation	-.158	.071	.081	.234	-.300*	1	.240*
Sig. (2-tailed)	.197	.563	.511	.054	.013		.049
N	68	68	68	68	68	68	68
JUM LAH .X1 Pearson Correlation	.581**	.394**	.741**	.187	.471**	.240*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.126	.000	.049	
N	68	68	68	68	68	68	68

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

Hasil Uji Validitas Angket Variabel Disiplin Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLA H.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.478**	.974**	.276	.344*	.810**	.873**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.109	.043	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	.014	1	.215	.064	.150	-.094	.634**
	Sig. (2-tailed)	.910		.078	.606	.221	.448	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	-.120	.215	1	.073	-.093	-.031	.594**
	Sig. (2-tailed)	.329	.078		.554	.450	.799	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	-.017	.064	.073	1	-.142	-.223	.398**
	Sig. (2-tailed)	.893	.606	.554		.249	.067	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.344*	.127	.352*	.975**	1	.187	.683**
	Sig. (2-tailed)	.043	.466	.038	.000		.285	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	.810* *	.326	.830**	.173	.189	1	.746
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.000	.322	.282		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
JUML AH.X2	Pearson Correlation	.210	.634**	.594**	.398**	.162	.093	1
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.000	.001	.186	.448	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

Hasil Uji Validitas Angket Jaminan Sosial

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH. X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.165	.116	-.137	-.055	-.216	.417**
	Sig. (2-tailed)		.179	.348	.265	.654	.077	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.2	Pearson Correlation	.165	1	.170	.104	-.111	.106	.703**
	Sig. (2-tailed)	.179		.167	.399	.366	.390	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.3	Pearson Correlation	.116	.170	1	-.221	.057	-.170	.407**
	Sig. (2-tailed)	.348	.167		.070	.643	.165	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.4	Pearson Correlation	-.137	.104	-.221	1	.001	-.044	.326**
	Sig. (2-tailed)	.265	.399	.070		.996	.725	.007
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.5	Pearson Correlation	-.055	-.111	.057	.001	1	-.141	.253*
	Sig. (2-tailed)	.654	.366	.643	.996		.251	.038
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.6	Pearson Correlation	.455**	.335**	.669**	.616**	.187	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.006	.049	.000	.000	.282		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
JUMLAH. X3	Pearson Correlation	.417**	.703**	.407**	.326**	.253*	.161	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.007	.038	.190	
	N	68	68	68	68	68	68	68

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH. X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.165	.116	-.137	-.055	-.216	.417**
	Sig. (2-tailed)		.179	.348	.265	.654	.077	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.2	Pearson Correlation	.165	1	.170	.104	-.111	.106	.703**
	Sig. (2-tailed)	.179		.167	.399	.366	.390	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.3	Pearson Correlation	.116	.170	1	-.221	.057	-.170	.407**
	Sig. (2-tailed)	.348	.167		.070	.643	.165	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.4	Pearson Correlation	-.137	.104	-.221	1	.001	-.044	.326**
	Sig. (2-tailed)	.265	.399	.070		.996	.725	.007
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.5	Pearson Correlation	-.055	-.111	.057	.001	1	-.141	.253*
	Sig. (2-tailed)	.654	.366	.643	.996		.251	.038
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.6	Pearson Correlation	.455**	.335**	.669**	.616**	.187	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.006	.049	.000	.000	.282		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
JUMLAH. X3	Pearson Correlation	.417**	.703**	.407**	.326**	.253*	.161	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.007	.038	.190	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH. X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.165	.116	-.137	-.055	-.216	.417**
	Sig. (2-tailed)		.179	.348	.265	.654	.077	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.2	Pearson Correlation	.165	1	.170	.104	-.111	.106	.703**
	Sig. (2-tailed)	.179		.167	.399	.366	.390	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.3	Pearson Correlation	.116	.170	1	-.221	.057	-.170	.407**
	Sig. (2-tailed)	.348	.167		.070	.643	.165	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.4	Pearson Correlation	-.137	.104	-.221	1	.001	-.044	.326**
	Sig. (2-tailed)	.265	.399	.070		.996	.725	.007
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.5	Pearson Correlation	-.055	-.111	.057	.001	1	-.141	.253*
	Sig. (2-tailed)	.654	.366	.643	.996		.251	.038
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.6	Pearson Correlation	.455**	.335**	.669**	.616**	.187	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.006	.049	.000	.000	.282		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
JUMLAH. X3	Pearson Correlation	.417**	.703**	.407**	.326**	.253*	.161	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.007	.038	.190	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

Hasil Uji Validitas Angket Produktivitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH. Y
Y1	Pearson Correlation	1	.183	.215	.057	-.172	-.087	.440**
	Sig. (2-tailed)		.135	.078	.643	.161	.481	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.183	1	-.037	.075	.070	.120	.527**
	Sig. (2-tailed)	.135		.765	.545	.573	.331	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.215	-.037	1	-.198	-.102	-.187	.259*
	Sig. (2-tailed)	.078	.765		.106	.407	.126	.033
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.057	.075	-.198	1	.180	.094	.473**
	Sig. (2-tailed)	.643	.545	.106		.143	.447	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	-.172	.070	-.102	.180	1	.084	.490**
	Sig. (2-tailed)	.161	.573	.407	.143		.496	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y6	Pearson Correlation	-.087	.120	-.187	.094	.084	1	.368**
	Sig. (2-tailed)	.481	.331	.126	.447	.496		.002
	N	68	68	68	68	68	68	68
JUMLAH. Y	Pearson Correlation	.440**	.527**	.259*	.473**	.490**	.368**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.000	.000	.002	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH. Y
Y1	Pearson Correlation	1	.183	.215	.057	-.172	-.087	.440**
	Sig. (2-tailed)		.135	.078	.643	.161	.481	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.183	1	-.037	.075	.070	.120	.527**
	Sig. (2-tailed)	.135		.765	.545	.573	.331	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.215	-.037	1	-.198	-.102	-.187	.259*
	Sig. (2-tailed)	.078	.765		.106	.407	.126	.033
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.057	.075	-.198	1	.180	.094	.473**
	Sig. (2-tailed)	.643	.545	.106		.143	.447	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	-.172	.070	-.102	.180	1	.084	.490**
	Sig. (2-tailed)	.161	.573	.407	.143		.496	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y6	Pearson Correlation	-.087	.120	-.187	.094	.084	1	.368**
	Sig. (2-tailed)	.481	.331	.126	.447	.496		.002
	N	68	68	68	68	68	68	68
JUMLAH. Y	Pearson Correlation	.440**	.527**	.259*	.473**	.490**	.368**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.000	.000	.002	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas Angket Tiap Variabel

Variabel Gaji

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	6

Variabel Jaminan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

Lampiran 4. TabulasiAngketPenelitianJawabanResponden

R	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLAH	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
1	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	3	3	21	3	4	2	3	4	4	20
2	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	4	3	18	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	4	3	18
3	2	4	3	4	3	4	20	4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	4	3	3	21	3	4	3	4	3	3	20
4	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	2	4	3	20	3	4	4	4	3	3	21	3	3	4	3	3	4	20
5	4	4	3	2	4	4	21	4	4	3	3	4	3	21	4	5	3	4	3	4	23	4	3	4	3	4	3	21
6	4	4	3	2	3	3	19	3	4	2	4	3	2	18	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	4	3	4	20
7	5	3	4	2	4	4	22	4	3	2	3	3	3	18	4	3	3	4	3	3	20	3	4	3	3	4	3	20
8	2	4	2	2	3	4	17	3	4	3	2	3	3	18	4	5	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	18
9	3	4	4	3	4	3	21	4	3	2	5	3	4	21	3	5	3	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26
10	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	3	4	2	20	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	4	4	3	21
11	5	2	2	3	2	3	17	3	2	3	4	3	3	18	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19
12	2	4	2	2	3	4	17	4	2	3	4	4	2	19	4	3	2	3	3	3	18	3	3	2	4	3	4	19
13	5	3	4	2	3	4	21	4	4	2	3	4	3	20	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	3	3	4	20
14	4	3	4	4	3	3	21	3	4	2	4	4	2	19	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	4	4	3	21
15	3	3	3	2	4	2	17	4	3	2	3	4	2	18	4	2	3	4	3	3	19	3	3	2	3	3	4	18
16	5	4	3	2	3	4	21	3	4	5	3	3	3	21	5	4	4	3	4	3	23	3	3	3	5	3	3	20
17	4	3	4	2	4	3	20	3	3	5	3	3	4	21	5	4	3	3	3	4	22	4	3	3	3	4	3	20
18	3	4	4	2	3	4	20	3	4	4	3	4	2	20	3	5	4	5	3	3	23	3	4	3	4	3	4	21
19	4	3	4	3	4	3	21	4	4	5	3	3	2	21	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	2	3	20
20	4	3	3	2	3	4	19	2	2	3	3	3	4	17	2	2	3	4	4	3	18	3	4	3	3	3	3	19
21	4	5	3	2	4	2	20	3	4	4	5	4	3	23	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	4	3	4	20
22	2	4	2	3	2	4	17	2	2	2	4	4	4	18	2	3	4	2	4	4	19	4	3	4	3	2	3	19
23	3	3	2	2	4	3	17	3	3	4	4	3	2	19	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	4	3	3	19
24	4	4	5	3	3	4	23	3	5	3	4	4	3	22	3	4	4	5	3	4	23	3	4	3	4	3	4	21
25	3	3	2	2	4	3	17	4	3	3	3	4	2	19	3	3	2	4	4	3	19	4	3	3	3	2	3	18
26	3	3	3	2	3	4	18	4	2	3	4	2	3	18	4	3	4	2	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19
27	3	4	3	2	4	3	19	4	3	5	4	3	3	22	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	4	3	4	20
28	2	3	3	3	3	3	17	2	4	3	3	4	3	19	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	3	2	3	18
29	3	4	4	2	4	4	21	4	3	2	3	4	3	19	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	3	2	3	3	17	3	4	4	4	3	2	20	4	4	3	3	3	4	21	3	3	4	3	2	3	18
31	4	4	3	3	3	4	21	3	4	4	4	3	3	21	3	5	4	3	4	3	22	4	3	3	4	3	3	20
32	4	3	3	2	4	3	19	3	3	3	2	3	4	18	2	2	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	4	19
33	2	4	3	2	3	4	18	3	4	3	3	4	2	19	2	2	2	4	4	3	17	3	3	4	3	2	3	18
34	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	4	3	3	20	3	4	3	3	2	4	19
35	4	4	4	2	3	3	20	3	4	3	3	4	3	20	4	3	2	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19

36	4	4	4	3	3	4	22	4	5	4	4	3	3	23	4	5	4	4	4	2	23	3	4	4	3	4	4	22
37	3	2	3	3	2	4	17	4	2	3	3	4	3	19	4	2	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	17
38	4	4	4	2	5	3	22	3	3	3	4	3	4	20	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	3	3	20
39	4	3	4	2	3	4	20	2	3	3	3	3	3	17	4	2	3	4	3	3	19	3	3	3	3	2	3	17
40	3	4	3	2	3	4	19	3	5	4	3	3	3	21	5	4	4	3	3	3	22	4	3	4	3	3	3	20
41	4	3	2	3	2	3	17	2	3	3	2	4	4	18	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	2	4	18
42	4	3	4	2	4	4	21	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19
43	3	4	3	2	4	3	19	4	4	5	3	3	3	22	3	4	3	3	2	3	18	4	3	3	4	2	4	20
44	3	2	3	2	3	4	17	3	3	4	2	3	4	19	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18
45	2	4	3	3	4	4	20	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	3	4	3	3	3	19
46	5	4	3	2	4	3	21	3	5	4	3	4	4	23	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	4	3	4	20
47	2	3	2	3	3	4	17	2	3	3	4	4	2	18	4	3	4	4	2	3	20	4	3	3	3	2	3	18
48	5	4	3	2	4	3	21	2	3	5	3	4	4	21	3	5	3	3	2	4	20	4	4	4	4	2	3	21
49	2	3	3	3	4	3	18	2	4	3	4	3	3	19	4	3	4	2	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19
50	2	4	3	2	2	4	17	3	3	5	3	4	2	20	3	3	3	4	2	4	19	3	3	3	4	3	3	19
51	3	3	3	2	4	3	18	3	4	2	4	3	3	19	4	3	4	3	3	4	21	4	4	3	3	2	3	19
52	2	3	3	2	3	4	17	3	3	3	3	3	3	18	4	4	2	3	2	3	18	3	3	4	3	3	3	19
53	3	2	2	3	4	3	17	4	3	2	3	3	2	17	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18
54	3	4	3	2	3	4	19	3	3	4	3	4	3	20	3	3	2	4	3	4	19	4	3	3	3	2	4	19
55	4	3	3	3	4	4	21	2	3	5	5	3	2	20	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	19
56	4	3	4	2	3	3	19	2	4	4	3	4	4	21	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	3	2	3	19
57	3	4	3	2	4	3	19	3	3	4	5	3	2	20	4	4	4	4	2	4	22	4	3	4	3	2	3	19
58	5	3	4	3	4	4	23	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	4	20
59	4	3	3	2	2	3	17	2	4	4	3	5	3	21	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	3	3	3	19
60	3	4	3	2	4	4	20	2	3	4	4	3	3	19	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	3	3	3	19
61	4	2	4	2	4	3	19	3	4	5	5	3	3	23	4	5	3	5	3	3	23	4	4	3	4	3	4	22
62	2	3	3	3	2	4	17	3	2	3	2	4	3	17	3	2	3	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18
63	4	3	4	2	3	3	19	2	4	4	5	5	2	22	4	3	4	3	4	2	20	3	3	4	4	3	3	20
64	3	2	2	3	3	4	17	4	3	3	4	4	2	20	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	19
65	4	3	3	2	4	4	20	2	3	2	3	3	4	17	3	3	4	2	3	3	18	3	4	3	3	2	3	18
66	3	4	4	3	4	4	22	3	4	3	5	4	3	22	3	4	3	3	2	3	18	3	3	4	3	3	4	20
67	4	3	3	2	4	3	19	2	3	4	3	4	3	19	4	3	4	4	3	2	20	4	3	3	3	3	3	19
68	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	4	3	3	23	4	3	4	3	3	3	20	3	4	3	4	3	3	20

Lampiran 5. Hasil Output Data SPSS 16

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.493	.962

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.077	3	21.026	22.730	.000 ^a
	Residual	59.202	64	.925		
	Total	122.279	67			

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.445	1.723		3.161	.002
	Gaji	.211	.076	.294	2.768	.007
	DisiplinKerja	.249	.088	.309	2.841	.006
	JaminanSosial	.245	.084	.291	2.914	.005

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.92	21.45	19.40	.970	68
Residual	-1.552	5.261	.000	.940	68
Std. Predicted Value	-1.524	2.113	.000	1.000	68
Std. Residual	-1.614	5.471	.000	.977	68

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94000637
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.493	.962

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.077	3	21.026	22.730	.000 ^a
	Residual	59.202	64	.925		
	Total	122.279	67			

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.445	1.723		3.161	.002		
	Gaji	.211	.076	.294	2.768	.007	.671	1.490
	DisiplinKerja	.249	.088	.309	2.841	.006	.640	1.564
	JaminanSosial	.245	.084	.291	2.914	.005	.760	1.317

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Coefficient Correlations^a

Model			JaminanSosial	Gaji	DisiplinKerja
1	Correlations	JaminanSosial	1.000	-.214	-.301
		Gaji	-.214	1.000	-.443
		DisiplinKerja	-.301	-.443	1.000
	Covariances	JaminanSosial	.007	-.001	-.002
		Gaji	-.001	.006	-.003
		DisiplinKerja	-.002	-.003	.008

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Gaji	DisiplinKerja	JaminanSosial
1	1	3.988	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.734	.17	.71	.01	.18
	3	.003	34.447	.01	.27	.93	.21
	4	.003	35.974	.83	.01	.06	.61

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.92	21.45	19.40	.970	68
Residual	-1.552	5.261	.000	.940	68
Std. Predicted Value	-1.524	2.113	.000	1.000	68
Std. Residual	-1.614	5.471	.000	.977	68

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.493	.962	1.768

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.077	3	21.026	22.730	.000 ^a
	Residual	59.202	64	.925		
	Total	122.279	67			

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.445	1.723		3.161	.002
	Gaji	.211	.076	.294	2.768	.007
	DisiplinKerja	.249	.088	.309	2.841	.006
	JaminanSosial	.245	.084	.291	2.914	.005

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.92	21.45	19.40	.970	68
Residual	-1.552	5.261	.000	.940	68
Std. Predicted Value	-1.524	2.113	.000	1.000	68
Std. Residual	-1.614	5.471	.000	.977	68

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.493	.962	1.768

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.077	3	21.026	22.730	.000 ^a
	Residual	59.202	64	.925		
	Total	122.279	67			

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Gaji, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.445	1.723		3.161	.002
	Gaji	.211	.076	.294	2.768	.007
	DisiplinKerja	.249	.088	.309	2.841	.006
	JaminanSosial	.245	.084	.291	2.914	.005

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.445	1.723		3.161	.002
	Gaji	.211	.076	.294	2.768	.007
	DisiplinKerja	.249	.088	.309	2.841	.006
	JaminanSosial	.245	.084	.291	2.914	.005

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

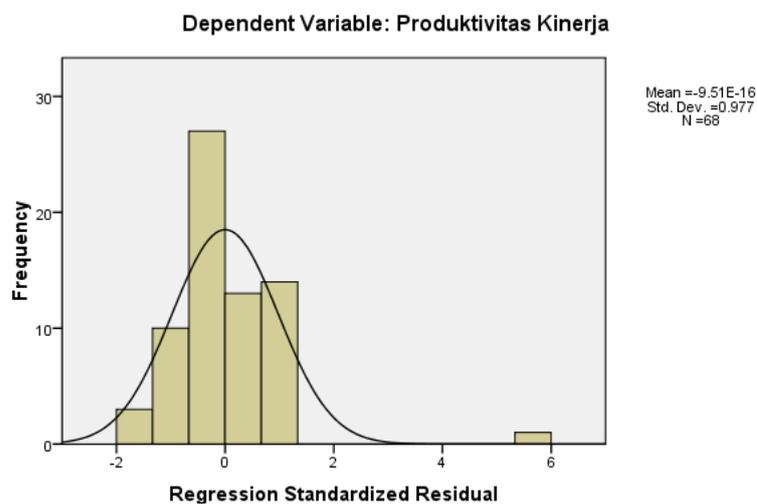
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.92	21.45	19.40	.970	68
Std. Predicted Value	-1.524	2.113	.000	1.000	68
Standard Error of Predicted Value	.131	.359	.227	.056	68
Adjusted Predicted Value	17.86	21.45	19.40	.970	68
Residual	-1.552	5.261	.000	.940	68
Std. Residual	-1.614	5.471	.000	.977	68
Stud. Residual	-1.695	5.648	.001	1.009	68
Deleted Residual	-1.711	5.607	.001	1.003	68
Stud. Deleted Residual	-1.720	7.911	.034	1.216	68
Mahal. Distance	.254	8.360	2.956	1.977	68
Cook's Distance	.000	.524	.017	.064	68
Centered Leverage Value	.004	.125	.044	.030	68

a. Dependent Variable: ProduktivitasKinerja

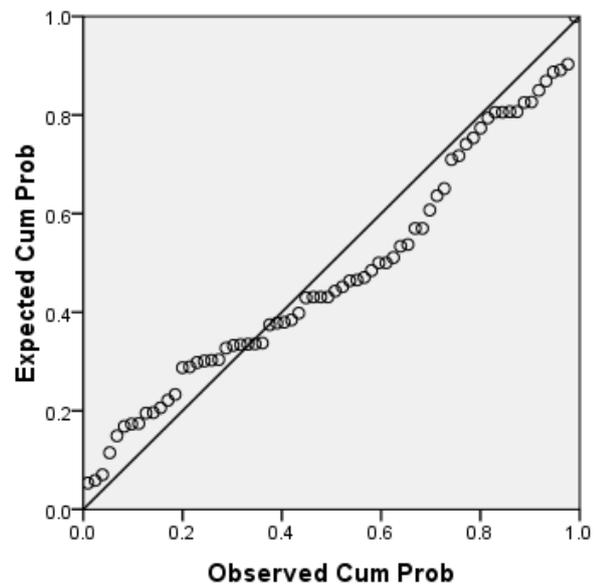
Charts

Histogram



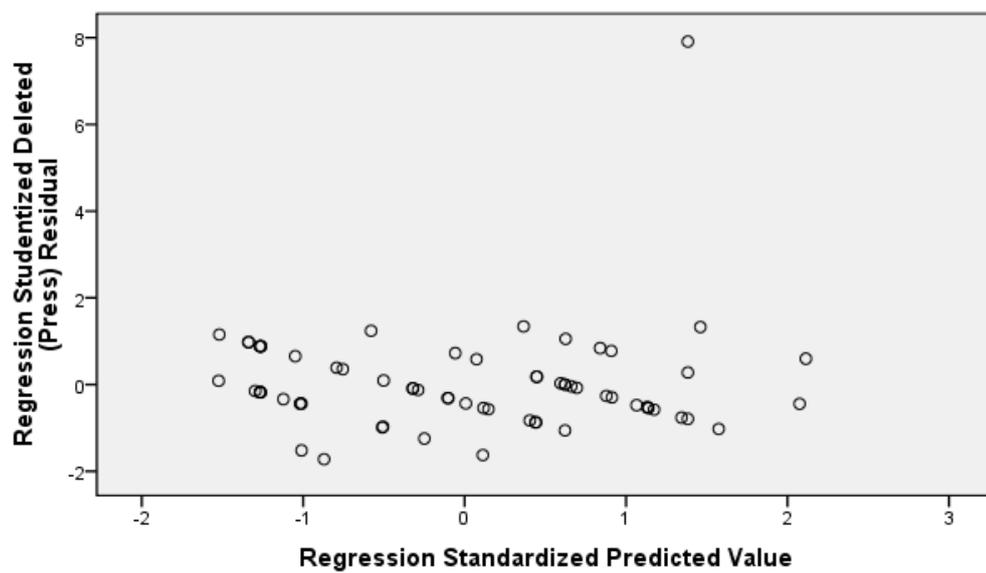
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kinerja



Lampiran 6. R tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

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
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
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 7. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 72) Pr	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
41	1.68288	2.01954	2.4208	2.70118	3.30127
42	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.68107	2.01669	2.41625	2.6951	3.29089
44	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.67943	2.0141	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.67866	2.0129	2.41019	2.68701	3.2771
47	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.67722	2.01063	2.40658	2.6822	3.26891
49	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.67252	2.00324	2.3948	2.66651	3.24226
57	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.2368
59	1.67109	2.001	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.67065	2.0003	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.2293
62	1.6698	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.6694	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.66864	1.99714	2.3851	2.6536	3.22041
66	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.66792	1.99601	2.3833	2.65122	3.21639
68	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.2126
70	1.66691	1.99444	2.38081	2.6479	3.21079
71	1.6666	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733

Lampiran 8. Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22

Lampiran 9. Dokumentasi







DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : Salwa Indah Sari
 Tempat, Tanggal Lahir : Langsa, 03 Agustus 1999
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Status : Belum Menikah
 Pekerjaan : Mahasiswi
 Alamat : Dusun 1 KeudeRambe, GampongGeudubang Aceh
 KecamatanLangsaBaro, Kota Langsa

No. Hp : 0821-6838-8234

Identitas Orang Tua/ Wali

Nama Ayah : SarnoDianto
 Nama Ibu : Nurhayati
 Pekerjaan Ayah/Ibu : KaryawanSwasta / Ibu Rumah Tangga
 Alamat : DSN I PERK.SERANG JAYA

Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri 050783 Salahaji, Tamat tahun 2011.
2. SMP : SMP Negeri 4 Kejuruan Muda, Tamat tahun 2014
3. SMA : SMA Negeri 1Kejuruan Muda, Tamat tahun 2017
4. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa, 2017 sampai Sekarang

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Langsa, 14 Juni 2021
 Penulis

Salwa Indah Sari
NIM : 4012017097

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 111 TAHUN 2021
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 : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan: **Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 14 Mei 2020.**

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : **Dr. Safwan Kamal, M.E.I** sebagai Pembimbing I dan **Nurjannah, M.Ek** sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama **Salwa Indah Sari**, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4012017097, dengan Judul Skripsi : **"Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Mazdah Unit 1 Mopoli Raya, Desa Serang Jaya, Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat)"**.
- 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.



Tembusan :

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