

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SOCFIN INDONESIA (SOCFIN) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

SINTA KUMALA SARI
NPM:1801280036



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Persembahan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah Ini Penulis Persembahkan Kepada Kedua

OrangTua, Adek, Keluarga, dan Sahabat Penulis

Ayahanda Sumianto

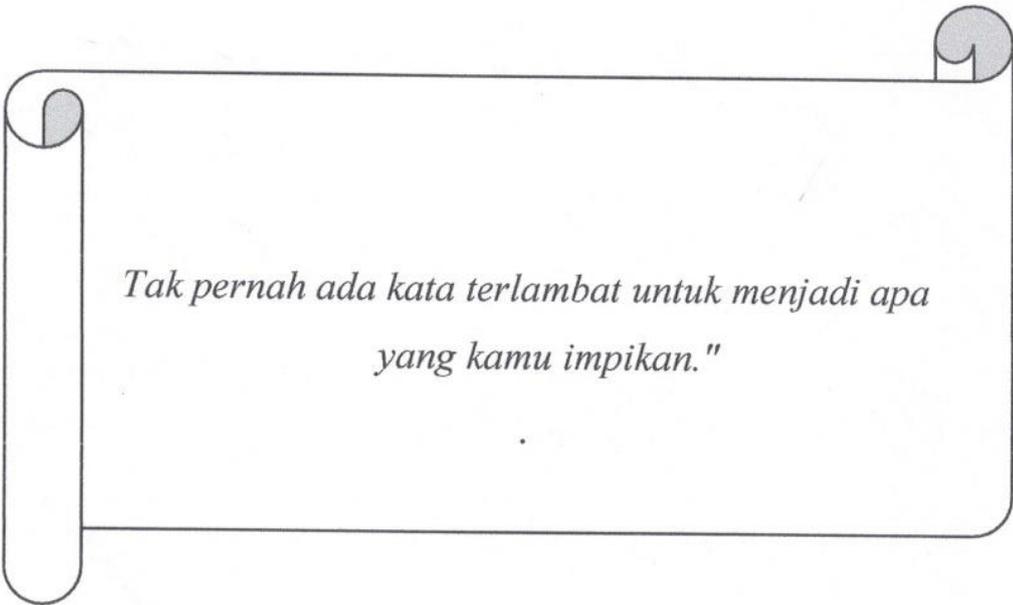
Ibunda Imah

Adek Ilham Al-wajid

Sahabat-sahabat perjuangan

Harta Yang Paling Berharga Adalah Keluarga Tiada Kebahagiaan Yang Paling

Indah Melainkan Mengukir Senyum di Wajah OrangTua



*Tak pernah ada kata terlambat untuk menjadi apa
yang kamu impikan."*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sinta Kumala Sari
Npm : 1801280036
Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO INDONESIA MEDAN, merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 28 September 2022

Yang Menyatakan



Sinta Kumala Sari

1801280036

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KERYAWAN PADA PT. SOCFINDO
INDONESIA MEDAN**

Oleh :

SINTA KUMALA SARI
NPM : 1801280036

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 26 September 2022

Pembimbing



Dr. Sugianto, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Medan, 26 September 2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi a.n, Sinta Kumala Sari

Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Sinta Kumala Sari** yang berjudul “ **PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERYAWAN PADA PT. SOCFINDO INDONESIA MEDAN** “. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dr. Sugianto, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Sugianto, M.A

Nama Mahasiswa : Sinta Kumala Sari
Npm : 1801280036
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfindo Indonesia Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
5/9 22	Bab IV - Perbaiki kuesioner penelitian	f	
15/9 22	Bab IV - Revisi nilai & tabel - Revisi hasil uji t - Revisi kesimpulan	f	
19/9 22	Bab IV - Revisi	f	
21/9 22	Bab IV - Oke V - Revisi	f	
26/9 22	Ace	f	

Medan, 26 - 9 - 2022



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Sugianto, M.A

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Sinta Kumala Sari**
NPM : **1801280036**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KERYAWAN
PADA PT. SOCFINDO INDONESIA MEDAN**

Medan, 26 September 2022

Pembimbing



Dr. Sugianto, MA

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,

Unggul Cerdas Terpercaya



Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Sinta Kumala Sari
NPM : 1801280036
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KERYAWAN
PADA PT. SOCFINDO INDONESIA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 26 September 2022

Pembimbing



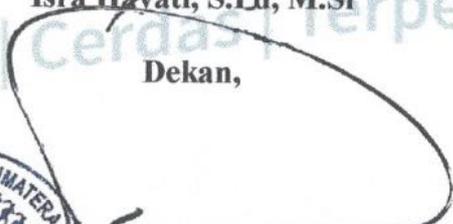
Dr. Sugianto, MA

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Dr. Muhammad Qorib, MA



BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Sinta Kumala Sari
NPM : 1801280036
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 07/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc.Prof.Dr.Siti Mujiatun,SE,MM

PENGUJI II : Alfi Amalia, M.E.I

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor: 158 th. 1987
Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem kosonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkandengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
س	Sa	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah		Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

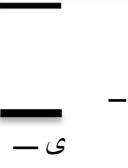
a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— —	fathah	A	A
— —	Kasrah	I	I
و	ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

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

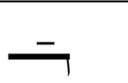
Z	Nama	Gabungan Huruf	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : **كتب**
- Fa'ala : **فعل**
- Kaifa : **كيف**

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas

 	ḍammah dan wau		u dan garis di atas
--	-------------------	---	------------------------

Contoh : āla : زال : Ramā : مار : Qīla : قزل

d. Tamarbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat *fathah*, *kasrah* dan

«*ammah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

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

Contoh :

· لروضة الظنفا: *rauḍah al-aiḥāl -rauḍatul aiḥāl*

· المدينة المنورة *al-munawwarah al-Madīnah*

· طرحة: *alḥah*

e. Syaddah(tasydid)

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

Contoh :

- rabbanā: ربنا
- nazzala: نزل
- al-birr: البر
- al-hajj: الحج
- nu'ima: نع

f. Kata Sandang

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

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata Sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجال

g. Hamzah

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

Contoh:

- ta'khuzūna: ناخذون
- an-nau': النوع
- syai'un: شئىء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

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

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama itu

didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamamuhammadunillarasūl
- Innaawwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laž³unzilafihial-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lažiunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

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

Contoh:

- Naşrunminallahiwafathunqarib
- Lillahial-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in'alim

j. Tajwid

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

ABSTRAK

SINTA KUMALA SARI, NPM 1801280036, Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Socfin Indonesia Medan

Kinerja karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas pada faktor yang mempengaruhinya baik didalam maupun di luar organisasi , diantaranya adalah faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya pengawasan dan di siplin kerja . Untuk mengetahui ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Socfindo Indonesia Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih . Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfindo Medan. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrumen formal, standart dan bersifat mengukur Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Socfin Indonesia Medan. Pengawaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f yang memperoleh nilai sig sebesar 0,000 sehingga H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Koefesien determinasi R Square sebesar 0,611 dengan pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipenagruhi oleh variabel bebas

kata kunci : *Pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai*

ABSTARCT

The performance of employees or human resources in an organization or company is inseparable from the factors that influence it both inside and outside the organization, including factors within the organization that affect employee performance including supervision and work discipline. To find out there is an effect of supervision and work discipline on employee performance at PT. Socfindo Indonesia Medan. The research approach used in this study is to use an associative approach. The associative approach is an approach taken to determine the relationship or influence between two or more variables . In this study, researchers wanted to know the effect of supervision and work discipline on employee performance at PT. Socfindo Medan. This type of research data is in the form of quantitative data reports, which are in the form of numbers using formal, standard and measuring instruments. Based on the results of research conducted at PT. Socfin Indonesia Medan. Supervision and work discipline simultaneously affect the performance of employees of PT.Socfin Indonesia Medan. This is evidenced by the results of the f test which obtained a sig value of 0.000 so that H0 was rejected. So it can be concluded that supervision and work discipline simultaneously affect the performance of employees of PT.Socfin Indonesia Medan. The coefficient of determination R Square is 0.611 with the understanding that the influence of the independent variables on the dependent variable is 61.1% while the remaining 38.9% is influenced by the independent variable.

keywords: Supervision, work discipline, and employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin,segala puji dan syukur ata kehadiran Allah SWT,yang memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan dan kemudahan untuk segera menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Socfin Indonesia Medan”.Salawat dan salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah saw yang telah memberikan petunjuk kehidupan bagi seluruh umat manusia.

Dalam menyelesaikan skripsi penulis menyadari bahwa sesungguhnya menyusun skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat dari pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kata sempurna,sehingga kiranya terdapat banyak kesalahan dan kekurangan.dengan kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi idealnya Skripsi ini.

pada kesempatan yang baik ini,penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik secara moril dan materi,diantaranya :

1. Allah SWT yang telah memberikan kehidupan,keselamatan,kesehatan baik jasmani dan rohani.
2. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang Teristimewa kedua orang tua tercinta,Ayahanda Sumianto dan Ibunda Imah yang tiada henti-hentinya memberikan cinta,kasih dan sayang,doa restu,semangat dan dukungan baik moril maupun materil yang sangat berdampak bagi penulis.
3. Bapak Prof. Dr.Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc, Prof. Dr. Muhammad Qarib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Zailani S.Pd.I., MA Selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd., MA Selaku Wakil Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Isra Hayati S.Pd., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Sekaligus Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
8. Bapak Dr. Sugianto, MA Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Abangda Ibrahim Saufi selaku Staff Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terimakasih kepada teman-teman satu kos yang telah membantu, mengarahkan dan memotivasi penulis selama penyelesaian Skripsi
12. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah A1 pagi. Khususnya kepada teman dekat yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis selama studi di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan bahkan kritikan yang membangun. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi para pembaca dan semua pihak terkait.

Medan, 2022

Penulis

Sinta Kumala Sari
1801280036

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sitematika Penulisan	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	9
A. Deskripsi Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berfikir	26
D. Hipotesis	27
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Metode Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Populai dan Sampel.....	29
D. Variabel Penelitian	30
E. Definisi Operasional Variabel.....	31
F. Teknik Pengunpulan Data	32
G. Instrumen Penelitian	32
H. Teknik Analisis Data	34
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi Institusi.....	39
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
C. Hasil Penelitian	42

D. Pembahasan	53
BAB V : PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pengamatan Penurunan kinerja Tahun 2021	4
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	24
Tabel 2.2 Kerangka Berfikir	25
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.3 Paramater Skala Likert	32
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.5 Jabatan/Bagian	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Normalitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastitas	47
Tabel 4.11 Hasil Uji t	48
Tabel 4.12 Hasil Uji f	50
Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berfikir	25
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan ialah yang dijalankan oleh personal ataupun secara bersamaan dan dalam pencapaian perusahaan yang dituju para karyawan ikut andil dalam tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan adanya kekompakan kolaborasi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan tanpa memandang pangkat seseorang agar tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.

Di perlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan kinerja sumber daya manusia yang baik. kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah di rumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia

Merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa dihitung atau di nilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Meskipun demikian, tetapi tidak semua pegawai yang tinggi, terdapat berbagai tingkatan kinerja yang dimiliki pegawai (Daulay et al., 2020)

Kinerja karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas pada faktor yang mempengaruhinya baik didalam maupun di luar organisasi, diantaranya adalah faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya pengawasan dan disiplin kerja (Margaret, 2017)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam rangka menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang

telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pengawasan memiliki arti sebagai suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya (Raihanan Daulay, hazmanan Khair pasaribu, linzy pratami putri, 2017).

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana controlling kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Melalui pengawasan maka karyawan akan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal. (Marpaung & Agustin, 2013)

Para pegawai yang selalu dapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh bimbingan. Jadi, disinilah perlunya pengembangan pegawai melalui pengawasan atau dengan kata lain pengawasan dalam konteks pengembangan. Sasaran pengawasan adalah agar tidak terjadi penyimpangan (deviasi) dalam pelaksanaan pekerjaan, atau dengan kata lain bahwa pengawasan adalah fase untuk menilai apakah sasaran-sasaran yang ditetapkan telah dicapai dengan memuaskan atau tidak. (kadarsiman, 2017)

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 tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah

kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Edy Sutrisno, 2013) .

Disiplin kerja dalam pandangan islam. Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan yang ada pada organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi mengabdikan akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah di rencanakan..

PT.Socfindo indonesia merupakan perusahaan perkebunan yang berada di bawah pengawasan pemerintah .PT. Socfindo berkantor pusat di JL. KL. Yos Sudarso No.106 Medan. PT.Socfin indonesia dalam kinerjanya . Masi ada kinerja yang menurun yang di sebabkan karena tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dilaksanakan dengan cepat sehingga terjadi hambatan kerja . Sehingga hasil kerja secara kualitas tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawannya.

Bedasarkan hasil pengamatan di PT.Socfindo beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, pengawasan dan disiplin kerja yaitu. Penurunan kinerja di perusahaan dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya, dalam hasil kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum tercapai dan cenderung menurun . Hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang diterapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung

dengan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan berdampak dengan target kerja perusahaan, dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target kerja susai dicapai. Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggung jawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawan.

Tabel 1.1

Hasil pengamatan terkait penurunan kinerja Tahun 2020-2021

Tahun	Variabel	Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)
2020	1. Kinerja	Pencapaian target perusahaan	99%	78%
		Tugas yang diberikan tepat waktu	99%	70%
	2. Kedisiplinan	Absensi pegawai	99%	80%
		Pelanggaran disiplin pegawai	99%	75%
	3. Pengawasan	Mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan.	99%	70%
		Mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana	99%	76%
2021	1. Kinerja	Pencapaian target perusahaan	99%	75%
		Tugas yang diberikan tepat waktu	99%	68%
	2. Kedisiplinan	Absesni pegawai	99%	78%
		Pelanggaran disiplin	99%	70%

		pegawai		
	3.Pengawasan	Mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan	99%	68%
		Mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai target sasaran	99%	70%

Sumber PT.Socfindo

Bedasarkan tabel I.I diatas, kedisiplinan yang di terapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung target kerja perusahaan. semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaiin target kerja semakin susah di capai dalam perusahaan tersebut.Oleh karena iu disiplin sangat penting bagi perusahaan . Disiplin dapat ditegakan dengan adanya pengawasan. Kinerja tidak mencapai target yang diinginkan, kinerja dapat dilihat dari pencapaian target kerja dan tugas yang diberikan tepat waktu.Pencapaian target perusahaan pada tahun 2020 ter realisasi hanya sebesar 78% dan yang tidak ter realisasi sebesar 21%, sedangkan pada tahun 2021 terrealisasi sebesar 75% tidak terrealisasi sebesar 24%. Tugas yang diberikan tepat waktu pada tahun 2020 terrealisasi hanya sebesar 70% dan yang tidak terrealisasi sebesar 29%. sedangkan tahun 2021 yang terrealisasikan sebesar 68% yang tidak terealisasi sebesar 31% .Kedisiplinan tidak mencapai target yang diinginkan, kedisiplinan dapat dilihat dari absensi pegawai dan pelanggaran disiplin pegawai. Absensi pegawai ter realisasi hanya sebesar 80% dan yang tidak terrealisasi sebesar 19%,sedangkan tahun 2021 terealisasi sebesar 78% dan tidak terealisasi sebesar 21%. dan pelanggaran disiplin pegawai terrealisasi hanya sebesar 75% dan tidak terrealisasikan sebesar 24%.sedangkan pada tahun 2021 yang terealisasi sebesar 70% yang tidak terrealisasikan 29% . Maikan padaa tahun 2020 terrealisasikan sebesar 70% tidak terealisasi sebesar 29%, sedangkan pada tahun 2021 terealisasi sebesar 68% tidak terealisasi sebesar 31%. Mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai saran tahun 2020 sebesar 76% tidak terealisasi sebesar 23% ,sedangkan

2021 terealisasi sebesar 70% tidak terealisasi 20% perbdan Itu dikarenakan tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang terhadap kinerja pegawai. Sedangkan didalam perusahaan pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efesien.

Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal, juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efesien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Demikian,penulis melihat bahwa masalah pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja merupakan permasalahan yang penting dalam perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan ini sebagai penelitian yang berjudul **“ pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfindo Indonesia (Socfindo),Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan masalah di atas , adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penurunan kinerja pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang di tandai dengan pegawai sering datang terlambat.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja.hal ini di tandai dengan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Bedasarkan indentifikasi masalah diatas,maka penulis menemukan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT.Socfindo Indonesia (Socfindo) Medan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT.Socfindo Indonesia (Socfindo) Medan ?

3. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Socfindo Indonesia (Socfindo) Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT.Socfindo Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Socfindo Indonesia Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Socfindo Indonesia Medan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis,dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan pengawasan,disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia
3. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama yang akan datang

F. Sistematika Penulisan

BAB I

Latar belakang masalah,Identifikasi masalah,Rumusan masala,Tujuan masalah,Manfaat masalah,Sistematika masalah

BAB II

Kajian pustaka,Kajian Penelitian Terdahulu,kerangka pemikiran, Hipotesis

BAB III

Pendekatan penelitian,Lokasi dan waktu penelitian,populasi dan sample,varibel penelitian dan definisi operasioanl variabel ,teknik pengumpulan data, instrumen penelitian,uji prasyarat,teknik analisis data

BAB IV

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab ini menjelaskan mengenai informasi gambaran umum subjek penelitian diantaranya yaitu: Mengenai lokasi penelitian, data maupun peristiwa penting yang berhubungan dengan topik penelitian pada bab ini memiliki sub bab yang terdiri dari : deskripsi penelitian, temuan penelitian dan pembahasan.

BAB V

Penutup. Pada bab ini berisikan tentang cakupan dari kesimpulan , saran yang terdapat dalam penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. (Daulay et al., 2020) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan investasi, kinerja akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. (Astarina, 2018)

Menurut Kasmir, (2016) Mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen untuk satu atau

beberapa periode tertentu. Sedangkan menurut Edison, (2017) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bangun, (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selanjutnya Rivai, (2011) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Kinerja dalam perspektif islam

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebagai ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses dan frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhwwi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Zadjuli, 2004) menyatakan islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat kerjanya adalah karena allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah.

Kinerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 41 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرْأَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ٤١

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan . Kemudian akan diberikan balasan yang paling sempurna (Q.S An Najm 41)

c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Kasmir, (2016) mengatakan adapun faktor f-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1) kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang ditetapkan

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terpacu atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

d. Tujuan kinerja

Menurut Kasmir, (2016) bagi perusahaan kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
- 2) Keputusan penempatan
Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang.
- 3) Kerencanaan dan pengembangan karir
Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang.
- 5) penyesuaian kompensasi
Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan dapat penyesuaian kompensasi.
- 6) kesempatan kerja adil
Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.
- 7) komunikasi efektif antara atasan bawahan budaya sanksi

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

8) menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

e. Komponen kinerja

Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen kinerja Kasmir, (2016) yang umum diberikan yaitu :

1) Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai pulang kerja.

2) Kejujuran

Kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Tanggung jawab

Karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kerjanya akan naik.

4) Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

5) Loyalitas

Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Biasanya loyalitas

6) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Artinya di dalam suatu perusahaan ada yang boleh dilakukan dan ada yang tidak boleh dilakukan.

f. Indikator-indikator kinerja

Menurut Mangkunegara, (2016) indikator-indikator kinerja adalah

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang telah berorientasi pada intelenjensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.
- 3) Keterampilan (*skill*)
Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan seperti keterampilan konseptual (*conseptual skill*) keterampilan manusia (*human skill*) dan keterampilan teknik (*technical skill*)
- 4) Kemampuan (*ability*)
Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas
- 5) Faktor motivasi (*motivation*)
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi dilingkungan perusahaannya.
- 6) ketercapaian sasaran perusahaan
Sasaran perusahaan yang diterjemahkan sebagai sasaran jangka pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut (Mathis, Robert L, 2016) indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kerja sama tim

2. Pengawasan

a. Pengertian pengawasan

Pengawasan adalah salah satu fungsi dari seorang pemimpin, tapi pemimpin harus memahami arti dan tujuan pengawasan. George Terry (2006:359) pengawasan adalah mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Kadarman, (2012) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standart pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan kerja melekat adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan, (Al-istisna, 2018) pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. (Harianto, 2020)

b. Pengawasan dalam prespektif islam

Beberapa hadist Rasulullah Saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu.

Menurut Noer Rohmah 1, (2019) tujuan melakukan pengawasan adalah untuk mencegah seseorang jatuh terjerumus kepada sesuatu yang salah. Tujuan lainnya adalah agar kualitas kehidupan terus meningkat,

inilah yang dimaksud dengan tausyah dan bukan untuk menjatuhkan. Disebutkan pada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan, terutama pengawasan dari Allah SWT. Q, S An-nisa 1

أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya : Wahai manusia! Bertakwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakan kamu dari diri yang satu (Adam), dan (Allah) menciptakan pasangannya (Hawa) dari (diri)-nya; dan dari keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling meminta, dan (peliharalah) hubungan kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu. (Mujiatun, n.d.)

c. fungsi pengawasan

1) Eksplanasi

yaitu pengawasan menghimpun informasi yang dapat memperjelas mengapa hasil-hasil kebijakan public dan program yang di canangkan berbeda.

2) Akutansi

yaitu pengawasan yang menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk melakukan akutansi atas perubahan social ekonomi yang terjadi setelah dilaksanakannya sejumlah kebijakan public dari waktu ke waktu.

3) Pemeriksaan

pengawasan membantu menetapkan apakah sumberdaya dan pelayanan yang di maksudkan untuk kelompok sasaran maupun konsumen tentu memang telah sampai kepada mereks

4) Kepatuhan

yaitu pengawasan bermanfaat untuk menentukan apakah tindakan dari para administrator program, staff dan pelaku lain sesuai dengan

standart dan prosedur yang dibuat oleh legislator, instansi pemerintah atau lembaga profesional.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

1) perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru adanya peraturan pemerintahan baru, dan sebagainya

2) Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas profitabilitas tetap terjaga.

3) Meminimalisir tingginya kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat sederhana melakukan fungsi pengawasan.

4) kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan tidak berkurang satu-satunya manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan system pengawasan

e. Bentuk-bentuk pengawasan

1) Pengawasan pendahulu

Dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan standart dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum kegiatan trselesaikan

2) pengawasan concurrent

Yaitu pengawasan “Ya-Tidak”, dimana suatu aspek dari prosedur harus memenuhi syarat yang di tentukan sebelum kegiatan dilakukan guna menjamin pelaksanaan kegiatan.

3) Pengawasan Umpan Balik

Yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai standart.

f. Tipe-tipe pengawasan kerja

Menurut Hani Handoko (2003 : 361) berpendapat bahwa terdapat beberapa tipe pengawasan kerja di antaranya :

- 1) pengawasan pendahuluan (*freed forward control*)
- 2) pengawasan selama kegiatan berlangsung (*concurrent control*)
- 3) pengawasan umpan balik (*freedback control*)

g. Cara-cara pengawasan kerja

Menurut Imron, (2012) pengawasan cenderung dilakukan dengan teknik,yaiu :

- 1) Pengawasan Langsung (*direct control*)

Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan.Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- 2) Inspeksi Langsung

- a) On the spot observation.

- 3) Pengawasan Tidak Langsung (*Indirect Control*)

Adalah pengawasan jarak jauh.Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan.Laporan ini dapat berbentuk:

- a) Tetulis

- b) Lisan.kelemahan dari pengawasan tidak langsung adalah bahwa sering para bawahan melaporkan hal-hal positif saja.Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga dapat menyenangkan pimpinannya.

h. Indikator pengawasan kerja

Menurut Siagian, (2014) terdapat tiga indikator pengawasan kerja antara lain :

1) Kontrol masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti : seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas

2) Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan seperti : target kerja, hadiah/bonus

4) Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi : manusia (karyawan), objek alat, dan hasil pekerjaan

Sedangkan menurut T.Hani, (2014) menyatakan bahwa indikator pengawasan antara lain yaitu :

- 1) Penilaian kinerja
- 2) Penetapan standar
- 3) Perbaikan atas penyimpangan

3. Disiplin

a. Pengertian disiplin pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, kinerja pegawai akan meningkat. (Marpaung & Agustin, 2013)

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan menghayati peraturan-peraturan, norma-norma dan tata tertib yang berlaku, sehingga secara sadar mentaatinya. Kesadaran tersebut menandakan telah tertanamnya unsur pengendalian diri dalam mengimplementasikan apa yang telah disadarinya. Sehingga, menunjukkan adanya sikap mental dan norma yang tinggi. 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 disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. (Riset & Dan, 2014)

Menurut Hasibuan, (2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Oleh karena

itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinana dalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Handoko, (2017) disiplin kerja dalam suatu organisasi usaha berguna dalam memberi arah (direction), dan tata aturan yang dapat dijadikan panduan kerja untuk menerbitkan keberaturan yang telah disepakati bersama. Disiplin ini diperlukan demi menjaga agar jalannya organisasi terkontrol dan terus berada kerangka tujuan awal perusahaan atau organisasi tersebut.

b. Disiplin kerja dalam prespektif islam

Menurut Pujiwidodo, (2016) Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban. Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja.

Menurut Al-hasyimi, (2009) perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh yaitu : berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja ,mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya.

Dalam AL-Quran dijelaskan pada surat AL- Asr ayat 3

إِلَّا الدِّينَ أَمْنًا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebijakan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimejo (dalam sutrisno 2012) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya Pemberian Kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan peganganturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis
- 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 - a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan kerja
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan aktunya
 - c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
 - d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun

d. Tujuan disiplin kerja

Menurut Siswanto, (2012) adapun tujuan dari disiplin kerja antara lain:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma norma yang berlaku pada instansi perusahaan

e. Peraturan disiplin kerja

Menurut Edy Sutrisno,(2013) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan dengan disiplin antara lain :

- 1) peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
- 2) peraturan dasar tentang berpakaian, tingkah laku dalam pekerjaan
- 3) peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

f. Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Siswanto, (2012) yang meliputi indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standart kerja
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standart kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
- 5) Etika kerja
Etika kerja diperlukan oleh disetiap pegawai dalam melaksanakan agar tercipta suasana humoris dan saling menghargai antar sesama pegawai.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu merupakan telah literatur atau kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan masalah penelitian. Penelitian yang dilakukan bukan penelitian yang pertama namun sudah ada beberapa penelitian yang terkait dengan yang meneliti tentang pengawasan, disiplin dan kinerja karyawan. Pada bagian ini akan di paparkan beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan beserta perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitain
1.	P. Sadat	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai. (Sadat, dkk. 2020)
2.	M. Akob	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta

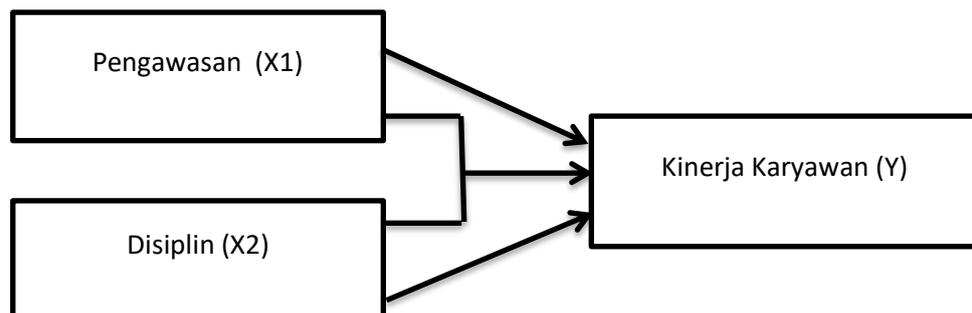
			pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Palandeng	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung	Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.
4.	Budi Cahyadi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktifitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif.(Cahyadi, 2019)
5.	Tuti Soleha	Disiplin Kerja Dalam Pespektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan.	adanya pengaruh langsung positif dan signifikan antara disiplin kerja dalam prespektif islam terhadap produktifitas kerja karyawan .

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah berbeda dari sisi variabel, penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel. Penelitian terdahulu menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Yang membedakan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah tempat, waktu penelitian.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ialah sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti, kerangka pemikiran diturunkan dari suatu teori yang relevan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, kerangka ini dibuat dalam bagan alur yang saling berhubungan sehingga alur berfikir dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Bedasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini :

H₀ : Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan PT.Socfindo Medan.

Ha : Pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Medan.

H0 : Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Socfindo Medan.

Ha : Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Medan.

H0 : Pengawasan dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Medan.

Ha : Pengawasan dan disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Socfindo Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono, (2016) Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih . Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfindo Medan. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrumen formal, standart dan bersifat mengukur.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi pada penelitian dilakukan di PT.Socfin Indonesia (Socfindo) beralamat di JL.KL. Yos Sudarso No.106. Medan

2. Waktu penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Februari –April 2022. Untuk lebih jelasnya rincian waktu dan jenis kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	2022																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																						
3	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■																	
4	Seminar Proposal											28		■															
5	Pengumpulan Data															■	■	■	■	■									
6	Bimbingan Skripsi																								■	■	■	■	
7	Sidang Meja Hijau																											■	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012) populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti, yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, ada pun yang menjadi kesimpulan bahwa “ populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT.Socfin indonesia (socfin) Medan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 132 orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi, Azuar, Irfan, (2015) menyatakan bahwa sample merupakan wakil dari populasi dan sample penelitian berupa benda maupun bukan benda. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian

ini adalah teknik sampling *probability*. Yang menjadi sample pada penelitian ini adalah karyawan pada PT.Socfin Indonesia (Socfin) Medan. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

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

sumber: Sugiyono, (2010)

Dimana :

n= Ukuran sample

N= Ukuran populasi

e = Tarif kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sample (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{132}{1+132(0,10)^2}$$

$$n = \frac{132}{2,32}$$

$$n = 56,8$$

$$n = 57 \text{ orang}$$

Maka penulis dapat mengambil sample 57 orang untuk mewakili populasi dalam penelitian ini menarik sampel dari populasi menggunakan teknik *simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa ada memperhatikan strata golongan yang ada dalam populasi.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas atau Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan bagi variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua, diantaranya

X1: Pengawasan

X2: Disiplin

2. Variabel Terkait atau Dependen

Variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel lain. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah :

Y : Kinerja Karyawan

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau property yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkatagorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Pengawasan (X1)	Pengawasan adalah mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apa bila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.	Penilaian kerja	(T.Hani, 2014)
		Penetapan standar	
		Perbaikan atas penyimpangan	
Disiplin (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung	Frekuensi kehadiran	(Siswanto, 2012)
		Ketaatan pada standart kerja	
		Ketaatan pada peraturan kerja	

	jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya.	Etika kerja	
		Tingkat kewaspadaan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu.	Kualitas	(Mathis, Robert L, 2016)
		Kuantitas	
		Ketepatan waktu	
		Kerja sama tim	

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

Metode angket atau kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berbentuk pernyataan tertulis, dimana responden akan memilih jawaban sesuai dengan keadaan yang dihadapi. Dalam penelitian ini digunakan angket dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Skala yang digunakan ialah skala likert.

Tabel 3.3

Paramater Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen angket (kuesioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono, (2012:182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{((n \cdot (\sum xi^2 - \sum xi^2)) \{n \cdot \sum yi^2 - (\sum yi)^2\})}}$$

Dimana :

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
($\sum x i$)	=	jumlah pengamatan variabel x
($\sum y i$)	=	jumlah pengamatan variabel y
($\sum x i^2$)	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
($\sum y i^2$)	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
($\sum x i$) ²	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
($\sum y i$) ²	=	kuadrat jumlah pengamatan vaariabel y
($\sum xiyi$)	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefesien korelasinya. Menurut Ghozali, (2013: 45), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2tailed)* > 0.05, maka butir instrumen valid, jika niali *sig (2 tailed)* \leq 0.05 maka butir instrumen tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan *CronbachAlpha*. Menurut (Ghozali, 2013: 47) dikatakan realible bila hasil $\text{Alpha} > 0.6$, dengan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dimana :

R	= Realibilitas instrument
k	= Banyaknya butir pernyataan
$\sum \sigma b^2$	= jumlah varians butir
$\sigma 1^2$	= varians total

Kriteria pengujinya yaitu. Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka realibilitas dinyatakan reliabel (terpercaya). Jika nilai koefisien realibilitas $\text{Alpha} \leq 0,6$ maka realibilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya). Nilai realibilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat realibilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($> 0,6$). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

H. Teknik Analisis Data

Analisi ini digunakan dengan tahapan berikut :

1. Uji asumsi klasik

Penggunaan Uji Asumsi Klasik yang digunakan antara lain :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel X_1, X_2 dan variabel Y memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik uji statistik. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka data berdistribusikan normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolomogrov-Smimov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel *independent* sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dalam residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel *independent* dengan dengan nilai *unstandardized residual*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel bebas terhadap variabel terkait, sehingga dapat

diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada. Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terkait secara persial digunakan uji t dengan rumus

$$: t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Dimana :

r_{xy} : Korelasi variabel x dan variabel y yang ditemukan

n : Jumlah sampel

t : t hitung

dengan taraf signifikan 5% uji dua oihak dan $dk = n-2$

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 = ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 = diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

b. Uji F (Simultan)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terkait secara bersamaan.

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2) f(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2010)

Dimana :

R^2 = Koefesien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel x dan y
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R- Square)

Koefisien determinasi (R-Square) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R-Square yang kecil menjelaskan variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

- D = Determinasi
 r = Nilai korelasi berganda
 100% = presentase kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisis, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS v.22

3. Uji Model Regresi

a. Uji Regresi Linier Berganda

Terkait analisis data yang digunakan oleh penelitian ini adalah terkait analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Menurut Sugiyono, (2012 :182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Untuk penelitian ini persamaan regresi adalah

$$KP = \alpha + \beta_1 PG + \beta_2 DK + \varepsilon$$

Dimana :

Kp : Nilai variabel kinerja

α : Konstanta

$\beta_1 + \beta_2$: Besaran koefisien regresi dari masing-masing regresi

Pg : Nilai variabel pengawasan

Dk : Nilai variabel disiplin

ε : Error (galat)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat PT.Socfin Indonesia Medan

PT.Socfin Indonesia Socfindo didirikan pada tahun 1924 dengan komoditi utama adalah tumbuhan kelapa sawit. Perusahaan ini pada awalnya dimiliki oleh perusahaan Belgia yaitu Socfin Medan, Sumatera Utara yang hak konsensinya dibawah naungan pemerintah Hindia-Belanda. Pada tahun 1942 PT.Socfindo di ambil alih secara paksa oleh pemerintahan jepang.Setelah proklamasi kemerdekaan indonesia tahun 1945. Pada tahun 1968 perusahaan ini berubah menjadi sebuah perusahaan swasta nasional dalam bentuk Join enterprise patungan dengan nama PT.Socfin Indonesia dengan perbandingan saham yang dimiliki antara pemerintah Republik Indonesia dan perusahaan belgia pada saat itu adalah 40:60 ,akan tetapi saat ini saham terbesar dipegang oleh perusahaan Belgia yaitu sekitar 90 dan sisanya 10 dimiliki oleh pemerintah.

2. Visi dan Misi PT.Socfin Indonesia

Visi PT.Socfin Indonesia ini adalah menjadi perusahaan Industri perkebunan kelapa sawit dan karet kelas dunia dan efesien dalam produksi dan meberikan keuntungan kepada para stokholder. Misi PT.Socfin Indonesia adalah mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi para pemegang saham

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada di pada PT.Socfin Indnesia Medan dapat diuraikan pada tabel-tabel dibawah ini:

- a) Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.1

Tabel Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	24	42,1%
2	Laki-laki	33	57,9%
Jumlah		57	100,0

Dari tabel yang di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari perempuan 24 orang (42%) dan laki-laki 33 orang (57%). Presentase karyawan antara karyawan laki-laki dengan perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak karyawan laki-laki dari pada perempuannya.

Hal ini berarti karakteristik jenis kelamin pada PT.Socfin Indonesia tidak di dominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengawasan(X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y).

- b) Berdasarkan masa kerja

Tabel 4.2

Tabel Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 tahun	17	29,8%
2	2-5 Tahun	22	38,6%
3	6-10 Tahun	18	31,6%
Total		57	100,0

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat masa kerja pada PT.Socfin Indonesia didominasi pada masa kerja 2-5 tahun sebesar 22 orang (38%) lebih tinggi dibandingkan <1 tahun.

c) Berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3

Tabel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	presentase
1	SMA	22	38,6%
2	Diploma	4	7%
3	S1	25	43,9%
4	S2	6	10,5%
Total		57	100,0%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data tingkat pendidikan responden pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 22 orang (38,6%), dan responden pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 4 orang (7%), dan reponden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang (43,9%), dan responden pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang (10,5%). Dengan demikian dapat didimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang.

d) Berdasarkan Usia

Tabel 4,4

Tabel berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25 tahun	31	54,4%
2	25-35 tahun	14	24,6%
3	36-45 tahun	12	21,1%
Total		57	100,0%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa PT.Socfin Indonesia terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda

sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT.Socfin Indonesia tidak mengutamakan usia karyawan, namun dilihat dari segi kinerjanya.

e) Berdasarkan jabatan/ bagian

Tabel 4.5

Tabel Berdasarkan jabatan/ bagian

No	Jabatan/bagian	Jumlah	Presentase
1	Bagian IT	9	15,8%
2	Bagian Umum	16	28,1%
3	Bagian Tanaman	7	12,3%
4	Bagian Pembelian	12	21,1%
5	Dan lain-lain	13	22,8%
Total		57	100,0%

Dari tabel diatas diketahui bahwa tingkat jabatan / bagian pada PT.Socfin Indonesia di dominasi pada bagian Umum 16 orang (28,1%) lebih tinggi dibandingkan pada bagian Tanaman.

C. Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur validnya suatu instrumen serta menganalisis apakah item-item instrumen angket (kuesioner) yang disusun benar-benar tepat. Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat koefisien korelasinya.

Uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang di

tentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed) > 0.05 , maka butir instrumen valid, jika nilai sig (2 tailed) < 0.05 maka butir instrumen tidak valid. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 16.0.

Tabel 4.6
Tabel Hasil Uji Validitas item-item variabel

VARIABEL	No item	Pearson	Sig 2 (tailed)	Keterangan
Pengawasan (X1)	Item 1	0,790	0.000	VALID
	Item 2	0,730	0.000	VALID
	Item 3	0,832	0.000	VALID
	Item 4	0,632	0.000	VALID
	Item 5	0.617	0.000	VALID
	Item 6	0.735	0.000	VALID
	Item 7	0.733	0.000	VALID
	Item 8	0.673	0.000	VALID
	Item 9	0,777	0.000	VALID
	Item 10	0,751	0.000	VALID
DISIPLIN (X2)	Item 1	0,500	0.000	VALID
	Item 2	0,615	0.000	VALID
	Item 3	0,685	0.000	VALID
	Item 4	0,550	0.000	VALID
	Item 5	0,742	0.000	VALID
	Item 6	0,708	0.000	VALID
	Item 7	0,587	0.000	VALID
	Item 8	0,610	0.000	VALID
	Item 9	0,671	0.000	VALID
KINERJA (Y)	Item 1	0,601	0.000	VALID
	Item 2	0,680	0.000	VALID
	Item 3	0,693	0.000	VALID
	Item 4	0,604	0.000	VALID

	Item 5	0,795	0.000	VALID
	Item 6	0,709	0.000	VALID
	Item 7	0,644	0.000	VALID
	Item 8	0,563	0.000	VALID
	Item 9	0,525	0.000	VALID
	Item 10	0,494	0.000	VALID

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 Tahun 2022

Dari di atas dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas pada item semua variabel dengan jumlah item pernyataan sebanyak (X1) 10, (X2) 9, (Y) 10. Dapat disimpulkan bahwa terdapat semua item valid dan semua nilai signifikan (sig) > 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengujinya yaitu. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,6$ maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya). Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($> 0,6$). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti

Tabel 4.7

Tlabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach 's</i>	<i>Cross of value</i>	Keputusan
1	Pengawasan (x1)	0,870	0,6	Reliabel
2	Disiplin kerja (x2)	0,747	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (x3)	0,792	0,6	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 2022

Dari tabel di atas dapat di ketahui masing-masing variabel sudah memadai karena $< 0,6$. Dapat di simpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel X1,X2 dan variabel Y memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik uji statistik. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka data berdistribusikan normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.8

Tabel Hasil Pengujian Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45601145
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.065
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.582
Asymp. Sig. (2-tailed)		.887

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 2022

Diketahui dari uji normalitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan normalitas residual sebesar 0.88. Nilai tersebut lebih

besar dari 0,05 ($>0,05$) , sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7,979	3,556		2,244	,029		
Pengawasan	,112	,094	,140	1,184	,242	,518	1,932
Displin Kerja	,765	,133	,678	5,744	,000	,518	1,932

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 2022

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,518 dan nilai VIF sebesar 1,932 untuk variabel Disiplin kerja (X2) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,518 dan nilai VIF sebesar 1,932. Dengan

demikian (X1) dan (X2) telah terbebas dari multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas. Dimana masing-masing nilai VIF tidak melebihi < 4 atau 5 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dalam residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan dengan nilai unstandardized residual. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari $0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ artinya terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.10

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7,979	3,556		2,244	,029
	Pengawasan	,112	,094	,140	1,184	,242
	Displin Kerja	,765	,133	,678	5,744	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 2022

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan (X1) sebesar $0,242$ lebih $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0,000$ lebih $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Hipotesis

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara terpisah (persial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel bebas terhadap variabel terkait, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada. Dengan taraf signifikan 5% .Bila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak H_a diterima. Bila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a di tolak.Untuk memperoleh nilai t_{tabel} terlebih dahulu dihitung nilai $dk =$ (derajat kebebasan) yaitu $dk = n-k = 57-3= 54$. Dengan sig 00,05%

Tabel 4.11
Hasil Uji hipotesis Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	B eta	T	Sig.
1	(Constant)	7,979	3,556		2,244	,029
	Pengawasan	,112	,094	,140	1,184	,242
	Displin Kerja	,765	,133	,678	5,744	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 2022

1) Pengaruh X1 Terhadap Y

Variabel Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil dari tabel di atas dapat dilihat dari t_{hitung} variabel Pengawasan sebesar 1,184 $<$ t_{tabel} (2,004) dengan sig. 0,242 $>$ 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_0

diterima dan H_a ditolak yang artinya pengawasan (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2) Pengaruh X2 Terhadap Y

Hasil dari tabel di atas dapat dilihat dari thitung variabel Disiplin Kerja sebesar $5,744 > t$ tabel (2,004) Dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya H_0 Ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin mempunyai pengaruh dan signifikan secara bebas (parsial) terhadap kinerja karyawan

b. Uji f (simultan)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terkait secara bersamaan.

Keputusan uji F adalah:

Jika $F_{hitung} > f_{tabel}$ atau $sig < 0,05\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < f_{tabel}$ atau $sig > 0,05\%$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Untuk mengetahui f_{tabel} maka diketahui dengan

$$df_1 = k - 1 =$$

$$df_2 = n - k =$$

$$f_{tabel} = n - k$$

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049,030	2	524,515	42,346	,000 ^b
	Residual	668,865	54	12,386		
	Total	1717,895	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 2022

$$df1=k-1= 3-1 = 2$$

$$df2= n-k= 57-3 = 54$$

$$f \text{ tabel} = n-k= 57-3 =54 \text{ adalah } 3,17$$

$$f \text{ hitung} = 42,346$$

$$f \text{ tabel} = 3,17$$

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai F sebesar 42.346 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,17, maka $f \text{ hitung} > F_{\text{tabel}}$ atau $42,346 > 3,17$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Artinya pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Uji R- Square

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pengawasan dan kinerja Disiplin kerja terhadap variabel Kinerja karyawan dapat diketahui dengan menghitung nilai R square (koefesien determinasi)

Tabel 4.13

Hasil Analisis Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,611	,596	3,519

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16,0 2022

Dari tabel dapat diketahui nilai R yang diperoleh sebesar 0,781 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefesien determinasi R square sebesar 0,611 dengan pengertian bahwa variabel bebas menjelaskan

variabel terikat sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

d. Uji Model Regresi

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independe dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,979	3,556		2,244	,029
	Pengawasan	,112	,094	,140	1,184	,242
	Displin Kerja	,765	,133	,678	5,744	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 16.0 2022

$$KP = 7,979 + 0,112 PG + 0,765 DK$$

Bedasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda di atas maka

- 1) Koefesien konstanta sebesar 7,979 artinya apabila pengawasan dan disiplin kerja nilainya tetap maka kinerja karyawan sebesar 7,979 satuan
- 2) Nilai koefesien variabel pengawasan sebesar 0,112 mempunyai arti apabila nilai variabel pengawasan meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,112 satuan

- 3) Nilai koefisien variabel Disiplin kerja sebesar 0,765 artinya apabila variabel meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja karyawan akan bertambah 0,112 satuan

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri variabel pengawasan dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, maka dapat diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Kesimpulan ini memperoleh melalui uji t. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui bahwa pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya peningkatan pengawasan akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil Penelitian tersebut juga berdasarkan pada teori yang di kemukakan Mangkunegara, (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Noer Rohmah 1,(2019) Rasulullah SAW juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan dalam setiap pekerjaan. Ajaran islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu. Tujuan melakukan pengawasan adalah untuk mencegah seseorang jatuh terjerumus kepada sesuatu yang salah.

Hal ini di dukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan Palandeng dkk.,(2015) berhasil membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas pengawasan terhadap variabel terkait kinerja karyawan. Hal ini berarti pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina (Persero Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Walaupun demikian, namun kita tahu bersama bahwa fungsi pengawasan tidak dapat dipisahkan dari tiga fungsi manajemen lainnya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Kesimpulan ini di peroleh melalui uji t . Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan peningkatkan disiplin kerja akan di ikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan Pujiwidodo,(2016) Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban. Selama dibuat sebagai turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan Akob dkk., (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa disiplin kerja sejalan dengan kinerja karyawan. Jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan PD.Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil analisis dengan bantuan SPSS 16.0 menunjukkan bahwa uji F di lakukan menunjukkan bahwa diketahui nilai F sebesar 42.346 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan f tabel diperoleh nilai sebesar 3,16. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam analisis tersebut H_a diterima , Artinya pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Koefisien determinasi R square sebesar 0,611 dengan pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel

terikat sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh variabel bebas.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marsaoly, (2016) Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara, dengan besarnya koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat. Begitu pula dengan besarnya koefisien determinasi yakni koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependent kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan analisis data dari pembahasan mengenai variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan dapat di ambil kesimpulan sebagai beriku :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Socfin Indonesia Medan Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Jadi dapat di simpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfin Indonesia Medan.
2. Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Socfin Indonesia Medan. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Socfin Indonesia Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Socfin Indonesia Medan. Pengawaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f yang memperoleh nilai sig sebesar 0,000 sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. Koefesien determinasi R Square sebesar 0,611 dengan pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dipenagruhi oleh variabel bebas.

B. **Saran**

Bedasarkan kesimpulan di atas bahwa adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Socfin Indonesia Medan. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut.

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan pengawasan dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.
2. PT.Socfin Indonesia Medan harus bisa mempertahankan kinerja karyawannya dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap karyawan agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai positif yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akob, M., Arianty, R., Indar, A., & Tanga, B. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Abstrak. *Journal of Management*, 4(1), 235–248. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Al-hasyimi. (n.d.). *Akhlak Rulullah Menurut Bukhari Muslim*. Gema Insani.
- Al-istisna, B. A. B. (2018). *Intiqad: jurnal agama dan pendidikan islam*. 9950(June), 162–173.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Daulay, R., Sari, M., Nasution, M. I., Muhammadiyah, U., Utara, S., Konsumen, N. B., & Instagram, O. S. (2020). *MODEL EMPIRIS PENINGKATAN KEPUASAN DAN NIAT BELI KONSUMEN DALAM PEMILIHAN ONLINE SHOP INSTAGRAM*. 10(2), 249–265.
- Dr. Kasmir, S.E., M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Dr.H.Edy Sutrisno, M. . S. (2013). *manajemen sumber daya manusia* (ke 5). kencana.
- Dr.M.kadarsiman. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (EDISI 4). PT. raja grafindo persada.
- Edison, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Metode Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko. (2017). *Manjemen Personalia Sumberdaya Manusia*. BPFE,Univ.Gajah Mada.
- Harianto, A. S. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–

683.

- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen SDM*. BUMI AKSARA.
- Imron, M. (2012). *Manajemen Sumberdaya dalam Prespektif Otonomi daerah*. Grasindo.
- Juliandi, Azuar, Irfan, S. M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Rhinika Cipta.
- Mangkunegara. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan kerja Industri*. Gramedia.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial*, 5(1), 95–109.
- Marpaung, R., & Agustin, tri dinda. (2013). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEJAKSAAN TINGGI RIAU Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 8, 141–164.
- Marsaoly, K. M. S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jms*, 2 No. 2, 24–33.
- Mathis, Robert L, dan J. H. (2016). *Human Reseource Management, Alih Bahasa* (Edisi 3 ji). Salemba empat.
- Mujiatun, S. (n.d.). *PERAN PEMERINTAH TENTANG PENGEMBANGAN PEREKONOMIAN DALAM PERSPEKTIF SISTEM EKONOMI KAPITALIS , SOSIALIS DAN ISLAM*.
- Noer Rohmah 1. (2019). Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif. *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), 31–53.
- Palandeng, I. D., Nelwan, O. S., & Sondole, E. M. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 650–661.
- Pujiwidodo, D. (2016). *Disiplin Kerja Dalam Prespektif Islam Dan Produktif*

- Kerja Karyawan. III(2)*, 2016.
- Raihanan Daulay, hazmanan Khair pasaribu, linzy pratami putri, rini astuti. (2017). *Manajemen*. penerbit lembaga penelitian dan penulisan karya ilmiah aqli.
- Riset, J., & Dan, A. (2014). *Vol 14 No . 1 / Maret 2014. 14(2002)*, 52–65.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Siagian. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. <https://books.google.co.id>
- Siswanto, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Peneltian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- T.Hani, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Zadjuli. (2004). *Etika Sebagai Landasan Moral Pembangunan Ekonomi Di Indonesia*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Dokumentasi Saat Pengambilan Data di PT.Socfin Indonesia Medan



Lampiran 2 : Dokumentasi Bersama Karyawan PT.Socfin Indonesia Medan



Lampiran 3 : Dokumentasi Bersama Karyawan PT.Socfin Indonesia Medan



KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SOCFIN INDONESIA
(SOCFINDO) MEDAN**

Responden yang terhormat ,

Saya Sinta Kumala Sari mahasiswa program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang bermaksud melakukan penelitian skripsi S1 yang berjudul “ PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SOCFIN INDONESIA (SOCFINDO) MEDAN”.

Demikian tercapainya tujuan penelitian ini maka penyusun memohon kesediannya kepada Bapak/Ibu/ Saudara untuk membantu mengisi kuesioner yang telah disediakan pada lampiran dibawah ini. Kemudian atas kesediaann Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan banyak terimakasih dan memohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara.

Hormat saya,

Sinta Kumala Sari
NPM:1801280036

KUESIONER PENELITIAN

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
- b. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. Diploma c. S1 d. S2
- c. Lama Bekerja : a. <1tahun b. 2-5 Tahun c. 6-10 Tahun
- d. Usia Anda Saat Ini : a. < 25 Tahun b. 25-35 Tahun c. 36-45 Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Mohon memberikan tanda (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling benar sesuai.
- b. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuosioner ini pertama kali.

- a) STS : Sangat tidak setuju Nilainya 1
- b) TS : Tidak setuju Nilainya 2
- c) KS : Kurang setuju Nilainya 3
- d) S : Setuju Nilainya 4
- e) SS : Sangat setuju Nilainya 5

A. PENGAWASAN (X1)

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.PENILAIAN KINERJA						
	a. Pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai					
	b. Pengawasan yang ketat akan membuat anda merasa canggung/ gugup pada					

	saat bekerja					
	c. Pengawasan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja pegawai atau penampilan saja tetapi dengan sikap juga					
2.PENETAPAN STANDAR						
	a. Agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan					
	b. Pengawasan yang buruk akan menyebabkan penyimpangan/kesalahan bagi organisasi dan pegawai					
	c. Pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan ataupun pegawai					
	d. Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan tujuan organisasi tercapai					
3.PERBAIKAN ATAS PENYIMPANGAN						
	a. Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/kesalahan yang dilakukan pekerja atau pegawai					
	b. Pengawasan dilakukan untuk mengambil tindakan perbaikan langsung untuk pegawai apabila terjadi penyimpangan penetapan standar kerja organisasi					
	c. Pengawasan yang baik apabila terjadi penyimpangan kerja maka pimpinan akan langsung menegur atau mengoreksi karyawannya					

B. DISIPLIN KERJA (X2)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
	1. Frekuensi kehadiran					
	a. Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.					
	b. Saya datang dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
	c. Saya memberitahukan terlebih dahulu (surat izin) jika absen kerja					
	2. Ketaatan pada peraturan kerja					
	a. Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
	b. Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
	3. Ketaatan pada peraturan perusahaan					
	a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	b. Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	4. Tingkat kewaspadaan					
	a. Ketegasan karyawan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, sikap saling menghormati antara pimpinan dan bawahan					
	b. Pimpinan selalu memberikan teladan yang					

	baik bagi karyawan					
5. Etika kerja						
	a. Sikap saling menghargai antar karyawan					

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1. KUALITAS						
	a. Standart kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik					
	b. Karyawan bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki					
	c. Karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.KUANTITAS						
	a. Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan					
	b. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
	c. Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik					
3.KETEPATAN WAKTU						
	a. Seluruh tugas pekerjaan selama ini terselesaikan dengan tepat waktu					
	b. Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang ditentukan					

4.KERJA SAMA TIM (<i>Team Work</i>)						
	a. Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					
	b. Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama sama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai					



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id M fai@umsu.ac.id f umsumedan @ umsumedan umsumedan umsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

10 Rajab 1443 H
11 Januari 2022 M

Di -
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sinta Kumala Sari
Npm : 1801280036
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,59



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfindo Indonesia Medan	 11 Maret 2022	Dr. Sugianto	 15/3/22
2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfindo Medan	-	-	-
3	Analisis Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Socfindo Medan	-	-	-

HB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi & Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Sinta Kumala Sari

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [f](https://www.facebook.com/umsumedan) [i](https://www.instagram.com/umsumedan) [t](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [u](https://www.youtube.com/umsumedan) umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S.Pd.,M.Si
Dosen Pembimbing : Dr.Sugianto

Nama Mahasiswa : Sinta Kumala Sari
Npm : 1801280036
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfindo Indonesia Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
27 Juni 2022	Bab I = perbaikan LBM - kerangka masalah umum - judul dan penelitian terdahulu	f	
4 Juli 2022	Bab I = perbaikan LBM Bab II = Teori - Bedakan terdahulu & hipotesis Bab III = Teknik penyusunan data	f	
8 Juli 2022	Bab I & II => ok Bab III => perbaikan	f	
11 Juli 2022	Acc	f	

Medan, 12-7- 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi
Isra Hayati S.Pd.,M.Si

Pembimbing Proposal
Dr. Sugianto



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.i fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari **Kamis, 21 Juli 2022** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sinta Kumala Sari
Npm : 1801280036
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	1. Identifikasi masalah poin 2, Buat data pendukung dan poin 3. di sesuaikan karena belum lengkap.
Bab II	~
Bab III	
Lainnya	penulisan Daftar pustaka syariahnya di sesuaikan dengan paduan.
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 22-7-2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, Se.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Dr. Sugianto)

Pembahas

(Selamat Pohan, M.A)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari **Kamis 21 Juli 2022** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sinta Kumala Sari
Npm : 1801280036
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 21 - 07 , 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Dr. Sugianto)

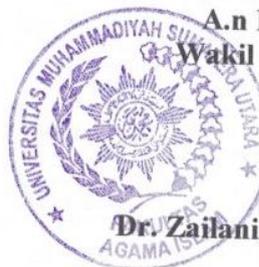
Pembahas

(Selamat Pohan, M.A)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Zailani, S.Pd.I., MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Umsu mengabdikan diri untuk masyarakat Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fa.umsu.ac.id>

faia@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : ST/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp :
Hal : Izin Riset

Juliani/Riba, 13 Muharram 1444 H
for 18/8-22 11 Agustus 2022 M

POS (4)
18 AGS 2022

umum

Kepada Yth
PT.Socfin Indonesia (Socfin) Medan
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana SI di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

- Nama : Sinta Kumala Sari ✓
- NPM : 1801280036
- Semester : VIII
- Fakultas : Agama Islam
- Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia (Socfin) Medan.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
Wakil Dekan III



[Signature]
Devi Pawanir Pasaribu, MA
NIDN : 0116078305



CC. File

Medan, 22 Agustus 2022
No.UM/X/Bi/2365/2022

Kepada Yth
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Dengan Hormat,

Hal : Riset Mahasiswa

Sehubungan dengan Surat No : 871/II.3/UMSU-01/F/2022 mengenai Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa, dapat kami setuju dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl. K. L. Yos Sudarso No. 106 Medan mulai tanggal 26 Agustus s/d 26 September 2022 a/n :

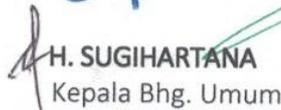
Nama : Sinta Kumala Sari
NIM : 1801280036
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Kegiatan Riset dilaksanakan dengan mematuhi Protokol kesehatan yang berlaku. Saat akan melaksanakan Riset diharapkan mahasiswa dibekali dengan Surat Keterangan Sehat. Akomodasi, transportasi dan konsumsi termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,

PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN


H. SUGIHARTANA
Kepala Bhg. Umum


H. ANDI SUWIGNYO
General Manager

CC : - PD
- GM
- File
HS/FG/rk

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Sinta Kumala Sari
NPM : 1801280036
Tempat, Tanggal Lahir : Pem. Siantar 06-11-2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Perbaungan jl.karya tualang ling 8
Nama OrangTua
a. Ayah : Sumianto
b. Ibu : Imah

B. Jenjang Pendidikan

SDN 105373 tualang : Tamat Tahun 2012
SMP Swasta Al-whasliyah 12 perbaungan : Tamat Tahun 2015
SMA Swasta Setia Budi Abadi Perbaungan : Tamat Tahun 2018
S1 UMSU : Tamat Tahun 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar-benarnya dan rasa tanggungjawab

Medan, 28 September, 2022

Penulis



Sinta Kumala Sari