

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF ISLAM
PADA PT. NUSA DUA PROPERTINDO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

RENY KUSWARDANI

NPM: 1801280040



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah Ini Penulis Persembahkan Kepada Kedua Orang Tua, Kakak, Partner, dan Sahabat Penulis

Ayahanda Kusniadi

Ibunda Haidawati

Kakakanda Ika Kuswardani

Partner Arya Ahmad Noer

Sahabat-sahabat perjuangan

*Harta Yang Paling Berharga Adalah Keluarga Tiada
Kebahagiaan Yang Paling Indah Melainkan Mengukir Senyuman
orang tua*

MOTTO

*Tidak Ada Proses Yang Mengkhianati Hasil,
Percayalah Rencana Tuhan Akan Indah Pada
Waktunya*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reny Kuswardani

Npm : 1801280040

Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSA DUA PROPERTINDO 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, 17 September 2022

Yang Menyatakan



Reny Kuswardani

1801280040

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSA DUA PROPERTINDO

Oleh :


RENY KUSWARDANI

NPM: 1801280040

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

Medan, 14 September 2022

Pembimbing



Alfi Amalia, M. EI

U
M
S
U
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nomor : Istimewa

Medan, 14 September 2022

Lampiran : 3 (tiga) Exemplar

Hal : Skripsi

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di

Medan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikanSeperlunya terhadap skripsi mahasiswi **Reny Kuswardani** yang berjudul "**Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propertindo**" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan disidang Munaqasah untuk mendapatkan 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 Skripsi



Alfi Amalia, M. EI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan langganinya

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://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 : Alfi Amalia, M. EI

Nama Mahasiswa : **Reny Kuswardani**
Npm : **1801280040**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propetindo**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
06 / 2022. september	Bab IV - Perbaiki isi pada bab 4. - Perbaiki pertanyaan / kuesioner.		
07 / 2022. september	- Gambar Logo dibuat ditengah agar lebih bagus dilihat. - Pada paragraf xi langsung saja ditulis tidak signifikan secara parsial.		
09 / 2022. september	Bab. V - Isi pada kesimpulan harus diperjelas. - Saran harus lebih dari satu.		
14 / 2022. september	- Perbaiki Abstrak. - Abstrak yang b. Inggris ditulis dengan cetak miring (italic).		
16 / 2022. september	ACC Utk disandingkan.		

Medan, 16 - September 2022



Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Alfi Amalia, M. EI

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 : **Reny Kuswardani**
NPM : **1801280040**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT.
NUSA DUA PROPERTINDO**

Medan, 16 September 2022

Pembimbing



Alfi Amalia, M. EI

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : **Reny Kuswardani**
NPM : **1801280040**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT. NUSA DUA PROPERTINDO**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 16 September 2022

Pembimbing



Alfi Amalia, M. EI

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN,



Assoc. Prof. 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 : Reny Kuswardani
NPM : 1801280040
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 04/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, Ak, M,Si
PENGUJI II : Dr. Abdul Hadi Ismail, Lc, MA

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan 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
ث	Sa	Ṡ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	Ḥ	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 —	dammah	U	u

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *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:

- raudah al-alfāl - raudatul alfāl : لاطفااضتورل
- al-munawwarah al-Madīnah : ترولمنايندلما
- jalhah : طلحة

g. 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 : نعم

f. Kata Sandang

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

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.

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: الجلال

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: تاخذون
- 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, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihī al-Qur'anū
- SyahruRamadanal – laziunzilafihīl - Qur'anū
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal capital 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 kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-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

Dalam perusahaan, Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang baik, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan terasa sulit. Dalam pandangan islam, Kinerja dalam islam banyak mengundang norma-norma islami dan beretika yang baik. Dalam perspektif ekonomi islam, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk pada Al-Qur'an surah Al-Alaq ayat 1-5, yang diciptakan sebagai "Hamba" yang semata-mata mengabdikan diri kepada Allah Swt. Al-Qur'an surah Al-Zariat ayat 52 dan dalam waktu yang sama juga sebagai "khalifah" dan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 yang mendapat amanah untuk mengelola bumi, meraih keselamatan dan kemaslahatan dunia dan akhirat (al mashalih fi aldarain) adalah keyakinan yang melandasi semua perilaku dan aktifitas manusia. Karyawan yang tidak disiplin terhadap aturan waktu Agar dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja secara jelas terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo. Dalam metode penelitian atau pendekatan penelitian yang dilakukan untuk penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Uji Heteroskedastisitas Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Pada data dan uji prasyarat dengan mengolah data dengan menggunakan SPSS 25.0. Variabel X3 Disiplin Kerja dapat dilihat dari T hitung sebesar 2,309 T tabel 2,042. Nilai signifikan sebesar 0,029 0,05, maka H0 ditolak H3 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 signifikan secara parsial terhadap Y Pengaruh X4 terhadap Y, Variabel X4 Insentif dapat dilihat dari T hitung sebesar 2,099 T tabel 2,042. Nilai signifikan sebesar 0,046 0,05, maka H0 ditolak H4 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel X4 signifikan secara parsial terhadap Y.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Insentif , Perusahaan

ABSTRACT

In a company, performance is a very important and interesting part because it has proven to be very important in its benefits, a company wants its employees to work seriously according to their abilities to achieve good work results, then success in achieving company goals will be difficult. In the view of Islam, performance in Islam invites many Islamic norms and good ethics. In the perspective of Islamic economics, the awareness that humans are creatures in the Qur'an Surah Al-Alaq verses 1-5, which was created as a "Servant" who solely devotes himself to Allah SWT. Al-Qur'an surah Al-Zariat verse 52 and at the same time as "caliphate" and in the Qur'an surah Al-Baqarah verse 30 who has the mandate to manage the earth, achieve safety and benefit the world and the hereafter (al mashalih fi aldarain) is a belief that underlies all human behavior and activities. Employees who are not disciplined to the rules of time In order to know the effect of work discipline clearly on the performance of employees at PT. Nusa Dua Propertindo. In the research method or research approach carried out for this research is to use quantitative descriptive analysis methods. data analysis is quantitative/statistical with the aim of testing the established hypothesis. Heteroscedasticity Test In the multiple regression equation, it is also necessary to test whether the variance of the residual observation is equal or not the same or with others. On the data and prerequisite test by processing the data using SPSS 25.0. Variable X3 Work Discipline can be seen from the T count of 2.309 T table 2.042. A significant value of 0.029 0.05, then H0 is rejected, H3 is accepted, it can be concluded that the X3 variable is partially significant to Y. The influence of X4 on Y, X4 Incentive variable can be seen from the T count of 2.099 T table 2.042. A significant value of 0.046 0.05, then H0 is rejected, H4 is rejected, it can be concluded that the X4 variable is partially significant to Y.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Incentives, Company

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya. Shalawat serta salam kepada suri tauladan kita Nabi Mmuhammad SAW serta para keluarganya, sahabatnya, dan para pelanjut risalahnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam Pada PT. Nusa Dua Propertindo”.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam penulisan Skripsi ini belum sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya.

Dengan petunjuk dan bantuan serta bimbingan yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak maka penyelesaian atas Skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Kusniadi dan Ibu Haidawati yang dimana telah memberikan saya cinta dan kasih sayang, arahan dan bimbingan sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan saya hingga sampai ke jenjang perskripsian ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Terima kasih sekali lagi saya ucapkan kepada kedua orang tua saya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qarib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M. Si selaku ketua Program Bidang Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M. Si selaku Sekretaris Program Bidang Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Alfi Amalia, M. EI selaku Dosen pembimbing Proposal Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Triandi Heru Heriyanto Siregar, SE selaku Manajer PT. Nusa Dua Propertindo dan para karyawannya yang dimana telah membantu penulis dalam penelitian ini.
10. Kepada kakak saya Ika Kuswardani yang dimana selalu memberikan pencerahan dan masukan tentang perkuliahan ini.
11. Kepada Arya Ahmad Noer, selaku partner saya dalam segala hal apapun, yang dimana telah memberikan saya semangat, dan mengantarkan saya dalam perjalanan pembuatan skripsi saya ini.
12. Dan kepada teman teman MBS A1 PAGI (Cicay, Emalia, Sekar, Samsol, Rofi, Fajar) dan semua yang telah mendukung dan membantu penulis dalam membuat Skripsi ini.

Akhirul kalam penulis memohon ampun kepada Allah SWT semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Medan, 14 Januari 2022
Penulis

Reny Kuswardani
1801280040

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Efektivitas.....	17
3. Otoritas.....	19
4. Disiplin.....	21
5. Insentif.....	24
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	35
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Opreasional Variabe.....	36
1. Variabel Penelitian.....	36
2. Defenisi Oprasional Variabel.....	36

E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Uji Persyarat.....	40
1. Uji Heteroskedastisitas.....	40
2. Uji Normalitas.....	40
3. Uji Multikolinieritas.....	41
H. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji T (Uji Parsial).....	41
2. Uji F (Uji Simultan).....	42
3. Uji Determinasi R^2	42
4. Uji Model (Analisis Regresi Linear Berganda).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Deskripsi Institusi.....	44
1. Sejarah PT. Nusa Dua Propertindo.....	44
2. Visi dan Misi PT. Nusa Dua Propertindo.....	46
3. Tujuan dan Program PT. Nusa Dua Propertindo.....	46
4. Sarana dan Prasarana PT. Nusa Dua Propertindo.....	47
5. Struktur Organisasi PT. Nusa Dua Propertindo.....	47
B. Karakteristik Responden.....	48
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
C. Hasil Penelitian.....	48
a. Uji Prasyarat.....	48
1. Uji Heteroskedastisitas.....	48
2. Uji Normalitas.....	49
3. Uji Multikolinieritas.....	50
b. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji T (Uji Parsial).....	51
2. Uji F (Uji Simultan).....	53
3. Uji Determinasi R^2	54
4. Uji Model (Analisis Regresi Linear Berganda).....	54
c. Pertanyaan wawancara/kuesioner tentang faktor-faktor kinerja karyawan.....	56

D. Pembahasan.....	61
1. Variabel Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
2. Variabel Otoritas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
3. Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4. Variabel Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penurunan Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2 Daftar Absensi Kehadiran Karyawan	4
Tabel 1.3 Daftar Keterlambatan Karyawan	6
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Insentif Karyawan	7
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2 Skala Likert	35
Tabel 3.3 Oprasional Variabel Penelitian	38
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Residual	50
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Multikolinieritas	51
Tabel 4.5 Hasil Pengujian T	52
Tabel 4.6 Hasil Pengujian F	53
Tabel 4.7 Hasil pengujian Determinasi	54
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Model (Analisis Regresi Linear Berganda)	55
Tabel 4.9 Hasil Wawancara/Kuesioner (Efektivitas kerja)	56
Tabel 4.10 Hasil Wawancara/Kuesioner (Otoritas Kerja)	57
Tabel 4.11 Hasil Wawancara/Kuesioner (Disiplin Kerja)	58
Tabel 4.12 Hasil Wawancara/Kuesioner (Insentif Kerja)	59
Tabel 4.13 Hasil Wawancara/kuesioner (Kinerja Karyawan)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Logo PT. Nusa Dua Propertindo	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Nusa Dua Propertindo	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan akan berhasil bila ada sumber daya manusia yang handal di dalam perusahaan tersebut, perusahaan harus bisa memperkuat seluruh sumber daya manusianya secara memadai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satunya dengan perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan pengembangan karyawan. Suatu perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan memahami cara setiap karyawan bekerja sesuai dengan prinsip dan tujuan perusahaan.

Dalam perusahaan, Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan terasa sulit. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat bekerja harus lebih berkualitas.

Kinerja dalam islam banyak mengundang norma-norma islami dan beretika yang baik. Dalam perspektif ekonomi islam, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk pada Al-Qur'an surah Al-Alaq ayat 1-5, yang diciptakan sebagai "Hamba" yang semata-mata mengabdikan diri kepada Allah Swt. Al-Qur'an surah Al-Zariat ayat 52 dan dalam waktu yang sama juga sebagai "khalifah" dan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 yang mendapat amanah untuk mengelola bumi, meraih keselamatan dan kemaslahatan dunia dan akhirat (al mashalih fi aldarain) adalah keyakinan yang melandasi semua perilaku dan aktifitas manusia.

PT. Nusa Dua Propertindo Perseroan didirikan dengan akta notaris: 682 pada notaris Githa Nadya Maridina, SH notaris di Kota administrasi Jakarta Pusat pada tanggal 29 Oktober 2014 Dan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: AH-39552.40.10.2014 Tanggal 15 Desember

2014 Tentang pengesahaan pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas PT. Nusa Dua Propertindo. Pada dasarnya PT. Nusa Dua Propertindo anak dari PTPN II Tanjung Morawa, Perkebunan Nusantara II merupakan hasil Penggabungan PTPN II dan PTPN IX yang didirikan berdasarkan akte notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan akte Nomor: 35 dan diperbaharui dengan akte notaris.

PT. Nusa Dua Propertindo bergerak dibidang usaha properti, yang dimana perusahaan membuat bangunan perumahan, memperjualbelikan lahan atau tanah. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dalam prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja perusahaan.

Dalam kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo banyak permasalahan yang penulis temukan, tingkat kinerja karyawan yang terus menurun dapat dilihat dari keseharian para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam perusahaan.

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase %
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	8	26,7%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	7	23,3%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	4	13,3%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	6	20%
5	Kurangnya dalam pemberian upah gaji atau insentif pada karyawan	5	16,7%
Total		30	100%

Tabel 1.1 Penurunan Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Survei dari Para Karyawan PT. Nusa Dua Propertindo.

Tahun: 2022

Hasil survei diatas menunjukkan bahwa sebanyak 8 orang (26,7%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 7 orang (23,3%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksuaian jam kerja, diamana sering terjadi

ketidaktepatan waktu dalam jam kerja, sementara itu sebanyak 4 orang (13,3%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, maka banyak jumlah karyawan 6 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan, dan ada sebanyak 5 orang (16,7%) dalam kurangnya pemberian bonus karyawan atau insentif juga dapat berpengaruh dalam penurunan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan diantaranya seringnya terlambat masuk kerja yang mengakibatkan banyaknya pekerjaan belum selesai yang menumpuk dal terbengkalai.

Kinerja karyawan adalah kinerja yang didasarkan para peran karyawan dalam perusahaan yang merupakan ciri nyata setiap orang. Proses secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan juga dapat meningkatkan kelancaran proses kerja. Peningkatan kinerja karyawan akan lebih memudahkan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu dan tepat sasaran sehingga akan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Persaingan antar perusahaan saat ini sangat ketat, perusahaan harus mampu bersaing secara sehat dan semua itu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Terdapat efektivitas dalam perusahaan yang bertujuan tertentu bisa dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan, Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah ingin mencapai efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Setiap organisasi perlu memperhatikan masalah efektivitas kerja dimana efektivitas kerja merupakan kemampuan dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendatangkan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Otoritas adalah hak formal dan sah seorang manajer untuk membuat keputusan, perintah masalah, dan mengalokasikan sumber daya untuk

mencapai hasil yang diinginkan bagi suatu organisasi. Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan untuk melakukan tugas-tugas atau kegiatan yang ditugaskan Akuntabilitas berarti bahwa orang-orang dengan wewenang dan tanggung jawab harus melaporkan dan membenarkan hasil tugas mereka di atas dalam suatu Batasan. Otoritas bisa juga meliputi kekuatan berupa perintah ataupun paksaan untuk taat dan juga sebuah peraturan yang harus diikuti oleh mereka yang berada di bawah otoritas tersebut. Apabila kata otoritas digandengan dengan kata hukum Islam, maka yang terbayang dan terlintas dalam pikiran adalah pemegang otoritas dalam bidang hukum Islam, atau hukum Allah Swt.

Hal ini mengandung maksud bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus memberikan hasil yang sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan atau organisasi itu. Dalam mencapai efektivitas dan otoritas kerja karyawan, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Pentingnya efektivitas dan otoritas kerja bagi para karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan dapat tercapai maka faktor-faktor yang mendukung yang harus diperhatikan. efektivitas juga merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. efektivitas juga suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan dengan melihat ketepatan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hubungan dengan atasan sudah sesuai dengan tuntunan islam yang tertuang dalam Alqur'an dan As-sunnah.

Masalah kurang disiplin bekerja, dalam bekerja juga dilihat dari adanya data kehadiran karyawan dilihat dari absen daftar hadir para karyawan.

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Harian Kerja	Sakit	Izin	Alfa	Total
Januari	30	21	4	1	1	6
Februari	30	18	3	-	1	4
Maret	30	22	6	2	1	9

Tabel 1.2 Daftar Absensi ketidakhadiran karyawan

Sumber: hasil survei data dari staff bagian absensi PT. Nusa Dua Propertindo Tahun: 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai layaknya karyawan perusahaan. Kenaikan ketidakhadiran karyawan yang paling tertinggi terjadi pada Bulan Maret Tahun 2022. Pada Bulan maret terlampau tinggi kenaikannya dibandingkan dengan bulan Februari.

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan. Berdasarkan uraian di atas muncul rumusan masalah, bagaimana nilai-nilai yang melandasi disiplin kerja dalam perspektif Islam pada karyawan

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59: "Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulii Amri dari (kalangan) kamu..." (AnNisa:59) Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat tiga menyebutkan : "Illal ladziina amanu wa'amilushshaalihaati watawaasaw bilhaqqi watawaasaw bish shabr" Ayat di atas yang artinya adalah kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati supaya menaati kebenaran serta nasihat-menasihati supaya tetap dalam kesabaran.

Adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.

Bulan	Keterlambatan	
	Hari	Persentase %
Januari	3	17,64%
Februari	4	26,66%
Maret	3	15,78%
April	5	31,25%
Mei	2	12,5%
Juni	3	16,66%
Juli	2	10,52%
Agustus	2	11,11%
September	4	22,22%
Oktober	3	17,64%
November	5	29,41%
Desember	4	21,05%

Tabel 1.3 daftar keterlambatan karyawan

*Sumber: hasil survei data dari staff bagian absensi PT. Nusa Dua Propertindo
Tahun: 2022*

Dari data diatas sangat jelas keterlambatan pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember masih banyak yang memperlambat waktu dalam kehadiran dan kedisiplinan pada saat bekerja dalam sebulan ada sekitar 3 sampai 5 orang yang terlambat bekerja. Pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab para karyawan dan peraturan lainnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mengakibatkan kegagalan pencapaian target pada perusahaan.

Terdapat aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetisi kerja dari para karyawan harus dapat bekerja sejara optimal, supaya menghasilkan pekerjaan yang baik. Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah insentif diperusahaan. Pemberian insentif

ialah satu perihal yang berarti yang wajib dicermati oleh perusahaan. berpendapat Insentif merupakan suatu balasan jasa yang ekstra yang dikasih kepekerja dan yang terpilih dimana memiliki prestasi melebihi prestasi standart.

Setiap karyawan membutuhkan insentif baik material maupun non material agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini dilakukan dengan maksud untuk memproteksi karyawan bersangkutan yang lebih disiplin agar setia kepada perusahaan.

No	Indikator	Jawaban Karyawan		Jumlah Karyawan	Nilai Rata-Rata%		Target
		Puas	Tidak Puas		Puas	Tidak Puas	
1	Material	14	16	30	46,66%	53,33%	100
2	Non Material	11	19	30	36,66%	63,33%	100

Tabel 1.4 Hasil Kuisisioner Insentif Karyawan

Sumber: Hasil Survei Wawancara Insentif Para Karyawan PT. Nusa Dua Propertindo. Tahun: 2022

Dari tabel diatas memperlihatkan hasil jawaban responden mengenai insentif, terlihat bahwa setiap karyawan melaporkan ketidak puasannya atas pemberian insentif yang diberikan, dari 30 responden cenderung kurang puas diakibatkan insentif yang berbentuk uang masih dirasa kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dikarenakan pemberian insentif ini masih bisa menjadi suatu motivasi untuk karyawan supaya bekerja lebih aktif lagi serta loyal terhadap perusahaan.

Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan

bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Hal ini ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam al-Qur'an yaitu:

Q.S Al-Jasiyah/45:22.

يُظَلِّمُونَ لَا وَهُمْ كَسَبَتْ بِمَا نَفْسٍ كُلُّ وَلْتَجْزَى بِالْحَقِّ وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ اللَّهُ وَخَلَقَ

Terjemahnya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan

Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun

Q.S Al Ahqaf/46:19

يُظَلِّمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Terjemahnya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. Dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat yakni peringkat-peringkat yang berbeda-beda disurga atau neraka sesuai apa yang telah mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah dan agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal mereka, sedang dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda.

Dari kedua ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia kan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo, diantaranya seperti, lingkungan kerja, tingkat kepuasan kinerja karyawan yang mulai menurun, gaya kepemimpinan, kedisiplinan para karyawan, insentif para karyawan, Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dalam kinerja karyawan dan kedisiplinan karyawan serta insentif para karyawan dalam lingkungan kerja pada PT. Nusa Dua Propertindo dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya. Dalam lingkungan kinerja karyawan ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja trampil yang dibutuhkan dalam perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Perspektif ekonomi Islam terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Nusa Dua Propertindo.
2. Otoritaas pada karyawan yang kurang signifikan menurut perspektif islam.
3. Disiplin kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Dua Propertindo.
4. Dampak pemberian insentif dalam perspektif islam terhadap motivasi karyawan PT. Nusa Dua Propertindo.

C. Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana perspektif islam terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Nusa Dua Propertindo?
2. Bagaimana otoritas pada karyawan yang kurang signifikan menurut perspektif islam?

3. Bagaimana Disiplin kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Dua Propertindo?
4. Bagaimana Dampak pemberian insentif dalam perspektif islam terhadap motivasi karyawan PT. Nusa Dua Propertindo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini antara lain:

1. Agar dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja secara jelas terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.
2. Agar dapat mengetahui waktu pulang yang tidak tentu dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo
3. Agar dapat mengetahui pengaruh insentif secara lebih jelas terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini menyimpulkan hasil yang bisa diterapkan menjadi wacana dalam ilmu ekonomi terutama dibidang manajemen
 - b. Masalah – masalah penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Akademis

Dapat memberikan wawasan tambahan serta pengetahuan yang lebih dalam dari hasil penelitian ini, termasuk berperan sebagai pembanding bagi para pembaca dan manfaat bagi mahasiswa lain, atau kalangan umum yang melakukan stud penelitian

mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin, insentif dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengalaman untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja karyawan dan dapat juga meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam menggunakan teori yang diteliti atau juga sebagai data akademik yang juga dapat menjadi manfaat sebagai pedoman dalam aktifitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi PT. Nusa Dua Propertindo

Menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dapat menganalisis factor – factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan perhatian lebih terhadap disiplin kerja dan insentif, dengan demikian terciptanya kinerja yang baik untuk perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat agar memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I tentang Pendahuluan yang berisi tentang Latar Belakang masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II tentang Landasan Teoretis yang berisi tentang kajian pustaka yaitu tentang kajian kajian pustaka yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variable yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah, pada BAB II ini juga berisi tentang kajian pustaka dengan temuan temuan yang sejalan maupun berbeda dengan teori yang dikemukakan, selanjutnya ada juga kajian penelitian

terdahulu yang diperlukan untuk meyakini sesama peneliti dengan alur pikiran yang logis, selanjutnya ada bagian kerangka pemikiran yaitu dengan adanya kajian terdahulu dalam berfikir hipotesis ialah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian

BAB III tentang Metodologi penelitian yang berisi tentang uraian pendekatan penelitian yang diteliti oleh peneliti, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel dan ada juga bagian variable penelitian dan definisi oprasional variable, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, uji prasyarat dan teknik analisis data.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia beraal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Rahmi, 2018).

Sedangkan Menurut (Rivai dan Basri, 2015) menyatakan : “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Dalam Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Wanasaputra & Dewi, 2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya menurut (Perusahaan et al., n.d.) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat At-Taubah ayat 105.

وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَى اَعْمَلُوا وَقُلْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَبِينُكُمْ

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna di antara beberapa kata. Kata “i’malû” lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “if’alû” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “sayara” berarti melihat secara detil. Sebuah kamus mengartikan kata ini dengan makna “tasayyara al-jild”, mengelupasi kulit, menguliti, membreak-down. Dengan makna ini, kata “sayara” bisa juga diartikan sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai” dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

Dalam Al-Qur’an surah An-Nahl ayat 97 yang dimana tentang kinerja karyawan.

أَجْرَهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَطْيَبًا حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنٌ وَهُوَ أَنثَىٰ أَوْ ذَكَرٌ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مَنْ
يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنَ

Artinya : Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Maksud dalam Al-Qur’an Surah An-Nahl Ayat 97 yang isinya didalam dunia kerja seseorang karyawan pegawai harus bekerja dengan baik dan

ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas program yang telah direncanakan guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Salah satunya dalam kinerja karyawan ada juga yang harus kita ketahui tentang disiplin kerja. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek kualitas kerja meliputi ketepatan dalam bekerja dan kualitas dalam bekerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data, dan kemampuan mengevaluasi.

1.1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer dalam perusahaan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sebagaimana Selanjutnya menurut (Masram & Mu'ah, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas (wewenang).
- c. Disiplin.
- d. Insentif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga

mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

- b. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin dalam karyawan juga bisa disebut dengan suatu kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati atasan, dengan adanya perjanjian kerja dan organisasi dimana dia bekerja.
- d. Insentif yaitu yang berkaitan dengan tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja istilah lain dari insentif ialah pemberian bagi karyawan dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi untuk karyawan yang berprestasi.

1.2. Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Masram & Mu'ah, 2017) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- b. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

- d. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- g. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- h. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

2. Efektivitas

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia.

Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimatNya. Karenanya Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah

bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihad di jalan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105:

الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقَلِّ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَبِينُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

- a. Kuantitas Kerja Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.
- b. Kualitas Kerja Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Pemanfaatan Waktu Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan.

2.1. Faktor – Faktor Efektivitas

Berdasarkan pendekatan-pendekatan dalam efektifitas organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya tujuan yang jelas.
- b. Struktur organisasi.

- c. Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat.
- d. Adanya sistem nilai yang dianut.

2.2. Indikator Dalam Efektivitas

- a. Kejelasan: agar pekerjaan itu dapat efektif kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan.
- b. Keamanan: Agar pekerjaan ini efektif, haruslah menciptakan rasa aman, nyaman kepada masyarakat dalam melakukan penyuluhan.
- c. Keterbukaan: Bahwa mekanisme pengerjaan dari tugas yang dibebankan diinformasikan secara terbuka, serta mudah dimengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- d. Efisien: bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya.
- e. Keadaan yang merata: Ruang lingkup pekerjaan seluas mungkin dengan pembagian yang merata, tester, adil tanpa, membedakan status.
- f. Ketentuan waktu: Bahwa setiap proses pekerjaan ditentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

3. Otoritas

Wewenang atau otoritas (*authority*) adalah kekuatan yang sah, yang diberikan oleh aturan dan diakui oleh pihak lain. Itu memungkinkan seseorang meminta tindakan dan mengharapkan kepatuhan dari orang lain. Misalnya, jika perusahaan memberikan otoritas kepada seorang manajer, itu memberi hak kepada dia untuk memerintahkan orang lain untuk bertindak dengan cara yang diinginkan. Dan, itu memberinya kekuatan untuk membuat keputusan penting. Wewenang berupa dukungan secara manajemen ataupun dukungan langsung dari atasan atau supervisor yang dibentuk oleh

lingkungan dalam perusahaan. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an (QS. An-Nisa: 58).

أَنَّ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنِ تَوَدُّوْا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا سَمِيْعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ ۖ بِهِ يَعِظُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ ۖ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

3.1. Faktor – Faktor Otoritas

Disamping itu juga wewenang harus disesuaikan dengan rencana-rencana organisasi dan paham sosial yang berlaku seperti kebiasaan, keyakinan dan sebagainya.

Pelimpahan wewenang mempunyai tiga unsur, yaitu:

- a. Wewenang (authority)
- b. Tanggung jawab (responsibility)
- c. Pertanggung jawaban (accountability)

3.2. Indikator Dalam Otoritas

Wewenang (authority) merupakan kunci daripada pekerjaan seorang manajer. Arti sebenarnya dari seorang manajer dalam sebuah organisasi dan hubungannya dengan orang lain pada organisasi tersebut terlihat pada wewenang yang dimilikinya. Yang mengikat bahagian-bahagian daripada suatu struktur organisasi adalah hubungan wewenang. Wewenang adalah Kekuasaan menggunakan sumberdaya untuk mencapai tujuan organisasi.

- a. Institutional approach

Di sini status daripada yang melaksanakan aktivitas manajemen didasarkan atas kekuasaan yang berkaitan dengan hak milik. Kekuasaan tersebut kemudian didelegasikan/dilimpahkan kepada si manajer. Jadi wewenang dari si manajer berasal dari hak untuk menggunakan harta si pemilik kearah yang telah ditetapkan oleh si pemilik.

- b. Subordinate acceptance approach Seorang manajer tidak mempunyai wewenang sebelum wewenang tersebut diberikan oleh bawahan kepadanya. Pendekatan ini merupakan bagian dari pada apa yang dalam manajemen dikatakan bottom up management. Bawahan memberikan wewenang kepada si manajer mempunyai kelebihan dari pada bawahan umpamanya keahlian tehnik, human relation dan sebagainya.

4. Disiplin

Disiplin kerja adalah tingkat sadarnya dan sedianya seseorang dalam menekuni semua aturan yang berlaku dan norma-norma sosial pada perusahaan Dalam perencanaan kinerja, pada disiplin perlu dilakukan tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Disiplin juga dikatakan sebagai alat komunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasannya dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan.

Bagaimana yang dikemukakan (Ekawati et al., 2020), disiplin kerja adalah tingkat sadarnya dan sedianya seseorang dalam menekuni semua aturan yang berlaku dan norma-norma sosial pada perusahaan.

Menurut (Arda, 2017) disiplin kerja adalah sebuah atribut yang dipakai manajemen tingkat atas untuk mengontrol pegawainya supaya karyawan yang berperilaku tidak sesuai dapat mengubahnya

dan sebagai usaha untuk meningkatkan kesediaan serta kesadaran dalam menaati segala aturan organisasi dan aturan-aturan sosial yang ada.

Dan menurut (Priani et al., 2021), disiplin kerja ialah aktivitas manajemen untuk melaksanakan standart-standart perusahaan. Sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan para karyawan, dan bagi perusahaan yang akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam disiplin pekerjaan disebutkan dalam QS An-Nisa ayat 59 Yang dimana berbunyi,

شَيْءٍ فِي تَنَازَعْتُمْ فَإِنْ مِنْكُمْ الْأَمْرُ وَأُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا اللَّهَ أَمَّنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْآخِرُ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى قَرْدُوهُ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam.

Dengan demikian, disiplin dalam bekerja juga dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

4.1. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021), faktor-faktor yang berpengaruh dalam disiplin kerja yaitu :

- a. Ukuran tingkat pemberian kompensasi,
Jumlah pemberian kompensasi bisa mempengaruhi penerapan disiplin. Karyawan akan mengikuti semua aturan yang ada, bila mereka memiliki rasa kompensasi yang sepadan pada kontribusinya.
- b. Keteladanan yang ditunjukkan pimpinan dalam organisasi Peran keteladanan atasan dalam berorganisasi merupakan unsur penting karena pemimpin memberi contoh bagi karyawan diperusahaan. Para karyawan dapat melihat dan meniru apapun yang dilakukan pemimpinnya dalam sehari hari.
- c. Ketentuan aturan yang pasti bisa dijadikan pegangan Pengontrolan dalam disiplin kerja tidak bisa dilaksanakan di suatu organisasi, jika aturan yang tertulis tidak ada dengan pasti untuk dijadikan panutan bersama. Maka pengajaran disiplin kerja tidak bisa tercapai pada organisasi.
- d. Pemimpin yang bisa mengambil keputusan Jika ada karyawan yang melanggar disiplin kerja, harus terdapat kepemimpinan yang kuat melakukan sebuah keputusan sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Menindak pelanggaran disiplin kerja menurut dengan sanksinya, semua pekerja dapat merasa adanya, perlindungan, dan hatinya terdalam akan berjanji agar tidak melakukan kesalahan yang sama.
- e. Tindak pimpinan sebagai pengawas dengan adanya pantauan dari pimpinan membuat karyawan lebih dibiasakan untuk disiplin.

4.2. Indikator dalam disiplin kerja

Menurut (Tsauri, 2016) menubutkan bahwa indikator disiplin kerja, yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu.
- b. Menjaga peralatan kantor dengan tanggung jawab.
- c. Mentaati peraturan yang ada di perusahaan.
- d. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi.

5. Insentif

Dalam bekerja insentif juga sebagai salah satu sebuah balas jasa tambahan yang dikasih kepada pekerja yang terpilih memiliki prestasi melebihi prestasi standar dalam bekerja. Insentif ialah sebuah konpensasi secara langsung yang diberi kepada pekerja karena kinerjanya melewati standar yang ditetapkan. Insentif juga salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas apa yang dia kerjakan dalam perusahaan.

Menurut (Farida & Hartono, 2016), insentif ialah kompensasi secara langsung yang diberi kepada pekerja karena kinerjanya melewati standar yang ditetapkan.

Sementara menurut (Sembiring, 2017), insentif merupakan karyawan yang melebihi tingkat produktifitas dari standar yang ditentukan mereka akan mendapat ganjaran finansial.

Dan insentif ialah sistem pembayaran langsung yang berdasarkan atau berkaitan langsung dengan kinerja dan pembagian kepada karyawan sebagai hasil produktifitas atau penghemat biaya yang lebih tinggi.

Menurut (Dr. Siti Mujanah, 2019), mengemukakan bahwa insentif ialah unsur pemasukan atau balasan jasa yang diberikan secara tidak harus atau bersifat tidak wajib bergantung pada keadaan pencapaian prestasi kerja karyawan.

Perinsip pertama yang ditegakan islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.”sesuai dengan QS Al Ahqaf (46) : 19

يُظَلْمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَيُلْوَ فِيهِمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Artinya : Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Sebagai penjelasan ayat diatas bahwa setiap pekerjaan diberikan imbalan sesuai dengan takarannya, jika pekerjaannya tersebut dikategorikan berat maka imbalan yang diberikan pun harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi positif dan memberikan dorongan atau penyemangat bagi karyawan sehingga akan terjalin kerja sama yang saling menguntungkan.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa insentif ialah sesuatu bonus ataupun kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sebab mempunyai prestasi diatas standar.

5.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif.

Ada beberapa factor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif, antara lain:

- a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu perusahaan.

- b. Tuntutan serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan, tingkat upah gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan ini memungkinkan perubahan struktur upah dan gaji.
- c. Produktifitas yaitu agar mencapai tujuan dan berbagai sasaran suatu perusahaan yang memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara lain tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.
- d. Kebijakan perusahaan mengenai upah dan gaji, kebijakan suatu perusahaan mengenai upah dan gaji karyawan terjermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang diperoleh karyawan akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji.
- e. Peraturan perundang undangan, bahwa pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti halnya dengan tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya yang diatur dalam perundang-undangan.

5.2. Indikator dalam pemberian insentif

Menurut (Sembiring, 2017) mengatakan bahwa ada beberapa indikator dalam insentif yaitu :

- a. Hasil kerja.
- b. Lama kerja.
- c. Tingkat jabatan.
- d. Kebutuhan.
- e. Keadilan dan kelayakan kerja.
- f. Evaluasi jabatan.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang sebelumnya sudah pernah dibuat oleh seseorang dan juga sudah dianggap relevan, penelitian terdahulu yang diperoleh dari jurnal akan sedikit diuraikan pada penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Tampubolon & Susy, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. Variable penelitian, menggunakan variable bebas yang digunakan pada penelitian ini ialah motivasi, disiplin kerja, insentif dan variable yang terkait ialah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 29 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh di PT. Sinar Sosro. Hasil penelitian yang menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sumarsid & Paryanti, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana Engineering. Variable independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif, disiplin kerja dan variable dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh di PT. Rotaryana Engineering. Hasil penelitian yang menunjukkan pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Rozi, 2019) pada jurnal bisnis innovation dan entrepreneurship vol I, no 2 dengan judul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Variable independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif, disiplin kerja dan variable dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 102 karyawan dengan rumus slovin sehingga sampel diperoleh menjadi 31 karyawan di Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Hasil penelitian yang menunjukkan pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

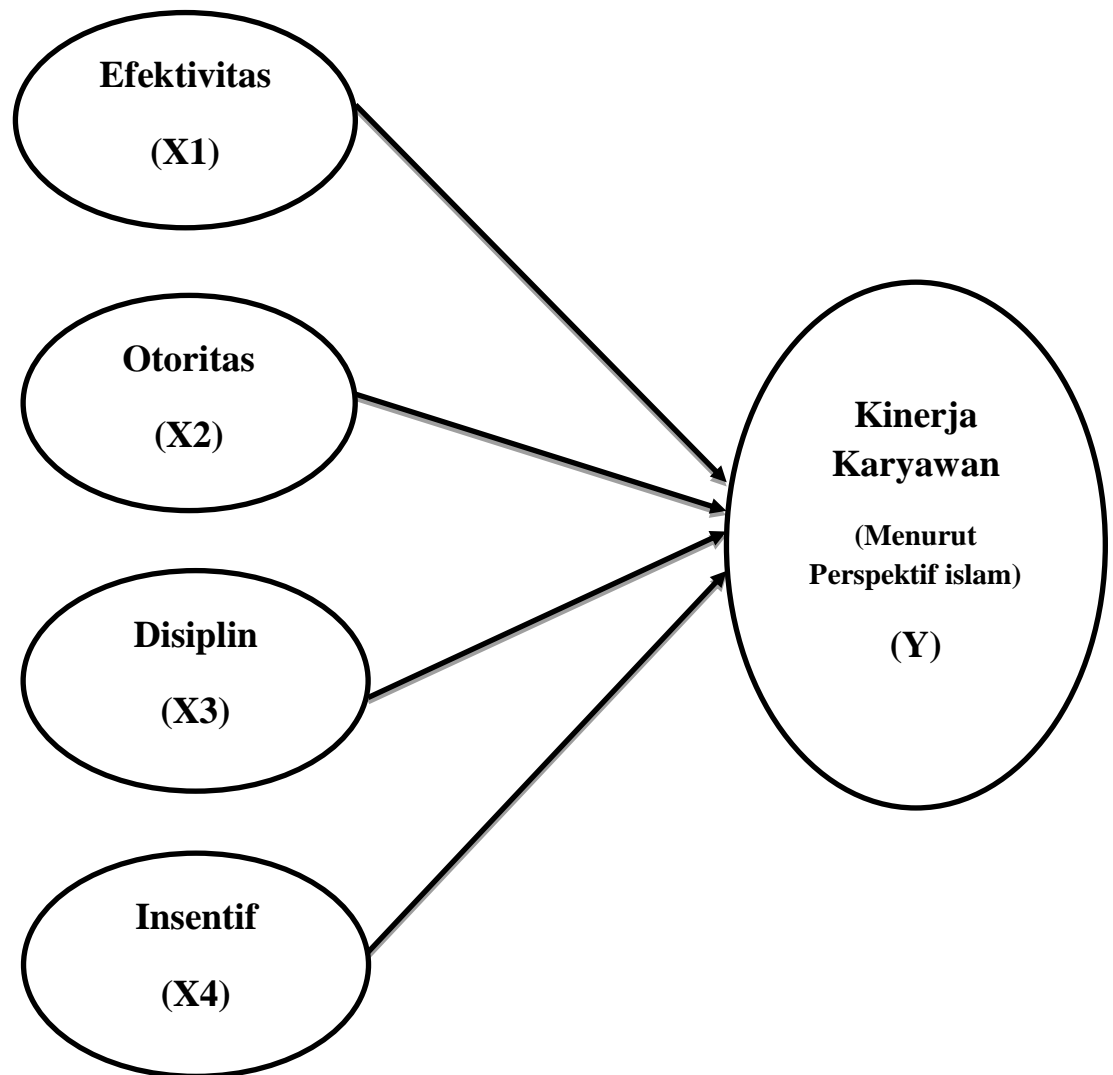
4. penelitian ini dilakukan oleh (Latief, 2012) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. Variable pada penelitian ini menggunakan dua variable independent yaitu variable motivasi dan kompensasi. Serta satu variable dependen yaitu kinerja. Hasil penelitiannya yaitu motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Servindo Makasar.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Astriyani et al., 2019) pada jurnal manajerial bisnis vol. 2 no 3 dengan dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gavra Perkasa Gresik. Variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi, insentif dan variable dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi 100 Orang dengan teknik sampling jenuh di CV. Gavra Perkasa Gresik. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja, kompetensi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian ini dilakukan oleh (Arda, 2017) pada jurnal bisnis dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1, variabel Definisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Pengukuran yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel X1 (kepuasan kerja), X2 (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) adalah Skala Likert.

7. Penelitian ini dilakukan oleh (Penelitian et al., 2019) pada jurnal dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 2019, Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likers.
8. Penelitian yang dilakukan oleh (et al., 2021) Pada judul Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Sistem Informasi Akutansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal pendidikan Akuntansi* Vol. 4 No. 1 April 2021. variable-variabel yang akan ditelaah pengaruhnya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungannya antar variable yang diteliti. variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Adapun perbedaan penelitian terhadap penelitian terdahulu adalah bahwa penelitian ini mempunyai perbedaan yang tidak jauh berbeda dengan kajian terdahulu. Penelitian ini terdapat perbedaan

baik dari judul, jumlah variable, tempat penelitian dan metodologi penelitian. Dengan penelitian berbeda penulis membuat judul yaitu “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam Pada PT. Nusa Dua Propertindo”.

C. Kerangka Pemikiran.**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

Sumber: Kerangka Pemikiran yang diolah Penulis 2022

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya tidak sesuai dan diterima apabila faktanya sesuai atau membenarkan. Jadi hipotesis dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Maka perumusan hipotesis yang bisa disusun yaitu:

- H0: Diduga tidak ada pengaruhnya didalam hipotesis ini tidak ada perbedaan antara ketiganya tidak adanya hubungan antara variabel x dan y.
- H1: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan kerja secara persial terhadap efektivitas kerja pada PT. Nusa Dua Propertindo.
- H2: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap otoritas kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.
- H3: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.
- H4: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan insentif secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dipaparkan dalam bukunya (D. Sugiyono, 2013) mendefinisikan bahwa metode penelitian bisnis dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Dalam pendekatan penelitian ada beberapa metode penelitian dalam penelitian ini, dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Dalam metode penelitian atau pendekatan penelitian yang dilakukan untuk penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik penarikan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data juga menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan tujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Batang Kuis, Buntu Bedimbar, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, dengan objek penelitian pada PT. Nusa Dua Propertindo. Dibutuhkan waktu dalam penelitian ini, terhitung dari bulan Januari 2022 hingga Mei 2022. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

		Bulan																															
Kegiatan Penelitian		Jan			Feb			Mar			April			Mei			Juni			Juli				Agst			Sep			Okt			
		2	3	4	2	3	4	1	2	3	1	2	3	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Pengajuan Judul																																	
Penyusunan Proposal																																	
Bimbingan Proposal																																	
Seminar Proposal																																	
Pengumpulan Data																																	
Pengolahan Data																																	
Bimbingan Skripsi																																	
Acc Skripsi																																	
Sidang Meja Hijau																																	

Tabel 3.1 waktu penelitian
Sumber: peneliti 2022

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuhan-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Menurut penelitian menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetaapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi dilakukan penelitian dan selanjutnya penulis akan mempelajarinya dan akhirnya diambil penarikan kesimpulan. Sehingga dalam penelitian ini yang diaplikasikan yaitu berdasarkan jumlah karyawan yang ada sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang diketahui suatu populasi. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel yang ditentukan pada penelitian ini ialah non propability sampling dengan sampling jenuh, yakni sebuah teknik dalam kegiatan mengambil sampel di mana tidak semua anggota populasi berada dalam tingkatan yang sama dalam hal berkesempatan untuk terpilih sebagai sampel. Dengan metode pengambilan datanya yakni semua populasi menjadi sampel. Perolehan data didapatkan melalui kuesioner yang dijawab oleh karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo

Dari defenisi diatas bahwa populasi dan sampel juga bisa dilihat Dengan skala yang berisi 5 tingkat prefrensi jawaban dengan pilihan jawaban dengan tabel sebagai berikut:

No	Pernyataan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.2 skala likert
Sumber: (Abarca, 2021)

D. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam semua hal dengan bentuk apapun yang peneliti tentukan yang kemudian dipelajari dan akhirnya didapatkan keterangan atau penjelasan mengenai hal tersebut sehingga penarikan kesimpulan bisa dilakukan. Berikut definisi mengenai variable-variabel oprasional yang ditunjukkan untuk kejelasan penelitian.

a. Variabel bebas (independent variable)

Variable bebas ialah factor yang berperan sebagai pengaruh atau pemicu adanya peralihan atau munculnya variable terikat (dependent variable). Variable bebas pada penelitian ini merupakan disiplin kerja (X1) dan insentif (X2).

b. Variabel terikat (dependent variable)

Variable terikat menjadi aspek primer yang ingin diuraikan atau diestimasi dan dipengaruhi atau sebagai akibat dari munculnya variable lain. Variable terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional variable adalah definisi yang diberikan kepada suatu variable dengan cara memberikan arti atau menspesifikankegiatan atau membenarkan suatu oprasional yang diperlukan untuk mengukur variable tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan dua variable penelitian, yaitu variable dependent dan variable independent. Dengan pengukuran ini factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana yaitu hasil kerja karyawan berdasarkan factor yang mempengaruhinya. Adapun disini beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Faktor Efektivitasa
- b. Faktor Otoritas
- c. Faktor Disiplin

d. Faktor Insentif

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang diukur dengan indikator, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

No	Variable	Defenisi	Indikator	Skala
1	Efektivitas (X1)	Efektivitas adalah merupakan kemampuas untuk memilih tujuan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tepat untuk mencapai tujuan dengan tepat dan cepat, dengan pencapaian berhasil ataupun gagal. <i>(Lestanata & Pribadi, 2016)</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan menyesuaikan diri b. Produktivitas c. Kreativitas d. Kepuasan kerja 	Ordinal
2	Otoritas (X2)	Otoritas (wewenang), otoritas ialah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintahan dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Bertanggung jawab dalam suatu perusahaan b. Berinovasi c. Berkomunikasi dengan baik 	Ordinal

3	Disiplin kerja (X3)	Disiplin kerja ialah perilaku yang bersedia dalam mematuhi dan tingkat relanya individu dalam mematuhi norma norma yang ada dan berlaku disekelilingnya. <i>(Rozi, 2019)</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin waktu b. Tanggung jawab tinggi c. Ketaatan terhadap aturan perusahaan 	Ordinal
4	Insentif (X4)	Insentif ialah balas jasa tambahan kepada karyawan yang terpilih memiliki prestasi melebihi prestasi standar. <i>(Tampubolon & Susy, 2019)</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja b. Keadilan dan kelayakan dalam bekerja c. Evaluasi jabatan 	Ordinal
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah tingkah lakulangsung yang ditunjukkan semua pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pekerja sesuai dalam perannya di perusahaan. <i>(Sumarsid & Paryanti, 2019)</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kinejra para karyawan b. Kemandirian karyawan c. Komitmen kerja karyawan dalam perusahaan 	Ordinal

Tabel 3.3 Oprasional Variabel Penelitian

Sumber: kerangka pemikiran penulis yang diolah dari penelitian pada perusahaan, 2022

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data, dapat diketahui dari teknik bagaimana data dikumpulkan. Teknik yang digunakan ketika pengumpulan data bisa

memanfaatkan dengan menggunakan teknik wawancara dan penggunaan kuesioner dalam penelitian ini.

1. Wawancara

dilaksanakan jika penulis mempelajari dan memahami bagaimana situasi perusahaan, sehingga penulis bisa menemukan masalah yang akan ditanyakan pada saat wawancara berlangsung.

2. Kuesioner/Angket

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner atau beberapa pertanyaan kepada seluruh karyawan yang berada di perusahaan.

F. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti (P. D. Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. (P. D. Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”.

Instrumen pengumpulan data ialah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Instrumen penelitian dengan metode wawancara, dan kuesioner/angket dengan mengirimkan pertanyaan lewat googleform sebelum

mengambil data, penulis harus menyiapkan beberapa contoh wawancara atau pertanyaan untuk para karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.

1. Apakah sering terjadi keterlambatan atau ketidak tepatan waktu saat masuk kantor?
2. Sistem absensi apa yang digunakan di PT. Nusa Dua Propertindo?
3. Apa sanksi yang diberikan bila karyawan tidak datang tepat waktu?
4. Apakah insentif dikeluarkan pada jangka waktu satu bulan? Seperti halnya gaji?

Dan beberapa pertanyaan lainnya sehingga dapat mengumpulkan data secara kongkrit.

G. Uji Prasyarat

Berdasarkan pembahasan uji prasyarat sangat dibutuhkan seseorang dalam rangka menguji hipotesis statistik yang diajukan. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut homoskedastisitas dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas.

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan

masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkannya dari model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r), jika koefisien korelasi antar variabel X lebih besar 0,60 dikatakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

H. Teknik Analisis Data

Penerapan uji hipotesis cabang ilmu statistika inferensial ialah untuk pengujian mengenai benar tidaknya sebuah pernyataan secara statistik dengan penarikan kesimpulan tentang diterima atau ditolaknya pernyataan itu. Ada beberapa uji hipotesis yaitu :

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

H1 : $b_i = 0$ Analisis Regresi Linear Ganda

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H2 : $b \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 Diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$

Ha Diterima, apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0.05$

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Rumus: 3.1 Uji Determinasi

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = R square

100% = Presentase Kontribusi

4. Uji Model (Analisis Regresi Linear Berganda)

Analisis regresi linear berganda ialah sebuah cara atau teknik analisis hipotesis penelitian yang digunakan dalam pengujian mengenai ada tidaknya eksis yang berpengaruh dengan variable lain. Analisis regresi linear beganda ditunjukkan untuk menemukan pengaruh dari dua atau lebih independen variable (variable bebas X) terhadap dependent variable (variable terikat atau Y). dalam hal ini berpengaruh terhadap disiplin kerja insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Rumus 3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai Constan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Insentif

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Standar error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah PT. Nusa Dua Propertindo

PT. Nusa Dua Propertindo didirikan dengan akta notaris nomor : 682 pada notaris Githa Nadya Maridina SH, notaris di kota administratif Jakarta Pusat pada tanggal 29 Oktober 2014. Dan keputusann mentri hukum dan hak asasi manusia nomor : AH- 39552.40.10.2014 Tanggal 15 Desember 2014 Tentang pengesahan pendirian badan hukum perseroan terbatas pada PT. Nusa Dua Propertindo.

Pada dasarnya PT. Nusa Dua Propertindo ialah anak dari sebuah perusahaan PTPN II Tanjung Morawa, Perkebunan Nusantara II merupakan hasil dari penggabungan PTPN II dan PTPN IX yang didirikan berdasarkan akte Notaris Harun Kamil SH, ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan akte No. 35 dan diperbaharui dengan akte Notaris N.M. Dipo Pua Upa SH, No. 33 tanggal 13 Agustus 2008 dan beberapa kali mengalami perubahan dengan diperbaharui akte Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, M.Kn, No. 19 tanggal 17 Maret 2016. PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) berkedudukan di :

Jl. Raya Medan -Tanjung Morawa Km. 16 Tanjung Morawa – 20362 Kabupaten Deli Serdang – Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Produk perkebunan yang dihasilkan yaitu Minyak Sawit (CPO), Inti Sawit (Palm Kernel), Gula Tebu. Wilayah kerja PTPN II terletak di Provinsi Sumatera Utara, yaotu Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Langkat, Kota Madya Medan , Kota Madya Binjai. Pada sat ini PTPN memiliki karyawan sebanyak 5843 terdiri dari 411 karyawan pimpinan dan 5432 karyawan pelaksana. PT. Perkebunan Nusantara II memiliki bebrapa anak perusahaan, antara lain dan salah satunya ialah PT. Nusa Dua Propertindo.

- a. Akte pernyataan keputusan rapat umum pemegang saham PT. Nusa Dua Propertindo yang dibuat oleh Notaris Muhammad Arif Fadilah, SH

Nomor 13 tanggal 24 Juni 2020 tentang perubahan Direksi dan Komisaris.

- b. Akte pernyataan keputusan rapat umum pemegang saham PT. Nusa Dua Propertindo yang dibuat oleh Notaris M. Zunuzah, SH, M.Kn Nomor 85 tanggal 4 Desember 2020.
- c. Tentang keputusan Inbreg Lahan HGU oleh PT. Perkebunan Nusantara II.
- d. Penegasan Risalah Rapat Umum Pemegang saham PT. Nusa Dua Propertindo akte nomor 9 tanggal 2 Februari 2021.
- e. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-0006766. AH. 01. 02. Tahun 2021 tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan terbatas PT. Nusa Dua Propertindo, yang ditetapkan pada tanggal 2 Februari 2021.

Pendirian PT. Nusa Dua Propertindo tidak terlepas dari rencana proyek kota Deli Megapolitan. Dan suatu proyek pengembangan dan pengelolaan Kota satelit baru yang terpadu dan terintegrasi di kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, di atas lahan seluas lebih kurang 8.077 Ha yang berasal dari Wilayah HGU, dimana sebagian dari area tanah proyek Kota Deli Megapolitan yang saat ini seluas 2.514 Ha akan dikembangkan menjadi kawasan residensial dan sisanya seluas 5.563 Ha akan dikembangkan menjadi kawasan bisnis, kawasan industri dan kawasan hijau sesuai dengan rencana tata ruang yang diatur dalam Perpres No. 62/2011.

PT. Nusa Dua Propertindo adalah suatu perseroan terbatas yang merupakan anak perusahaan PTPN II yang akan jadi pemegang HGB murni atas lahan seluas 2.514 Ha yang dimasukkan sebagai inbreg tanah oleh PTPN II, yang nantinya akan melaksanakan kerjasama pengembangan, pengelolaan, dan pemasaran kawasan Residensial dengan PT. Deli Megapolitan Kawasan Residensial.



Gambar 4.1 logo PT. Nusa Dua Propertindo
Sumber : PT. Nusa Dua Propertindo

2. Visi Dan Misi PT. Nusa Dua Propertindo

a. Visi PT. Nusa Dua Propertindo.

Bertujuan menjalankan usaha di beberapa bidang usaha namun fokus pada bidang agribisnis dan properti.

b. Misi PT. Nusa Dua Propertindo

1. Menjadi pilihan pertama bagi konsumen.
2. Menjadi investasi yang menguntungkan bagi pemegang saham dan mitra Kerja Sama Operasional (KSO).
3. Menjadi tempat kerja yang menarik dan menantang bagi karyawan.
4. Membangkitkan semangat bagi enterpreneurship.

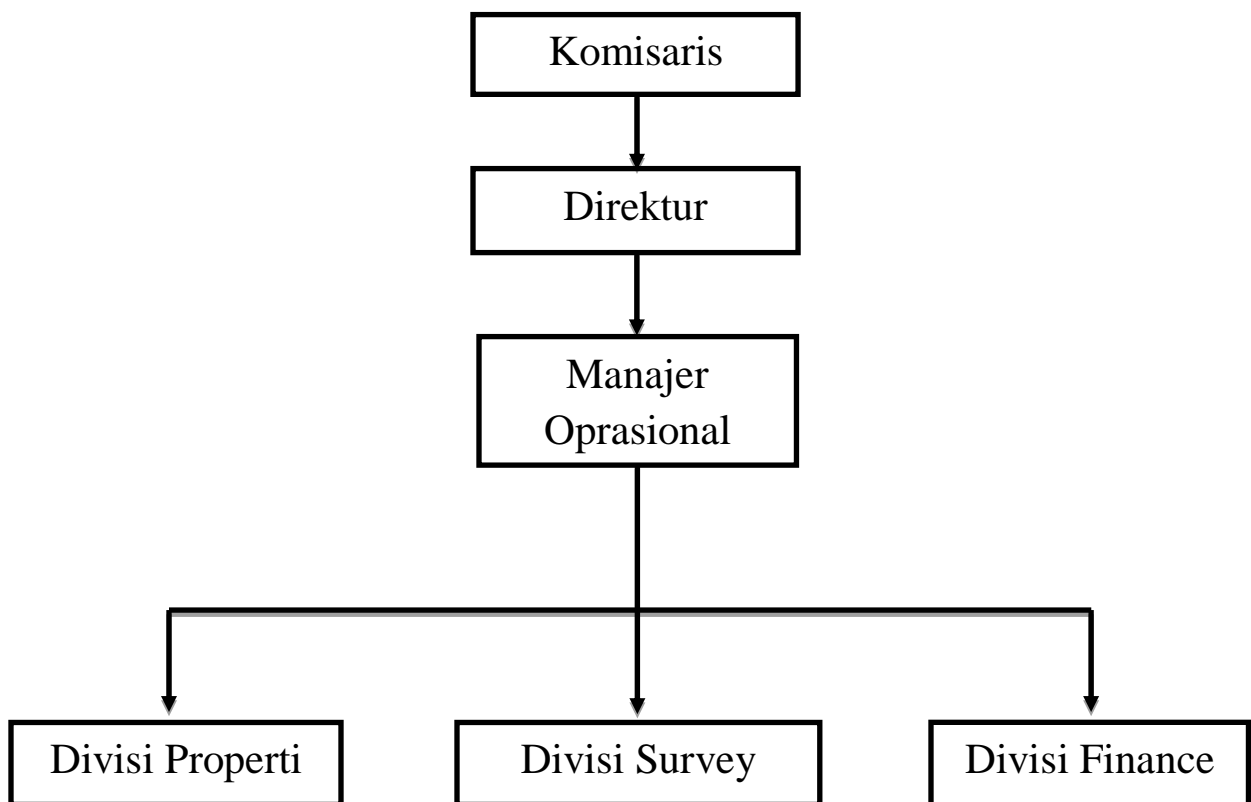
3. Tujuan dan Program PT. Nusa Dua Propertindo

Perusahaan bertujuan dan berusaha keras dalam segala keterbatasan untuk merealisasikan rencana yang telah dituangkan, yaitu dengan tujuan utama dalam bisnis properti harus mendapatkan keuntungan serta mengembangkan aset dari tahun ke tahun. Dalam menjalankan komitmen yang serius para karyawan harus dapat bekerja dengan prosedur perusahaan. Selain itu program dalam perusahaan ialah dengan membuat artikel guna dalam bidang properti, melakukan kerja sama antar perusahaan propertisurvey lokasih untuk calon konsumen, menghendel chat maupun telepon bagi calon konsumen.

4. Sarana dan prasarana PT. Nusa Dua Propertindo

Sarana yang diberikan dalam perusahaan cukup lengkap dan menjamin dalam pekerjaan, dan prasarana dalam perusahaan juga sangat strategis untuk dijangkau bagi semua karyawan, seperti fasilitas ruangan rapat, kantin, pos satpam musholah, dan lain sebagainya.

5. Struktur Organisasi PT. Nusa Dua Propertindo



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Nusa Dua Propertindo

Sumber : PT. Nusa Dua Propertindo

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Dalam penelitian ini terdapat sejumlah karyawan yang ada di PT. Nusa Dua Propertindo Jl. Raya Medan -Tanjung Morawa Km. 16 Tanjung Morawa – 20362 Kabupaten Deli Serdang – Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian ini menggunakan 30 sampel responden yang ditemui pada saat penelitian berlangsung. Penelitian ini berlangsung 2 bulan dari bulan Juli – Agustus 2022, berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan. Berdasarkan Jenis Kelamin Dari data yang masuk bisa dilihat jika responden yang mengisi kuesuiner paling banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Tabel ini menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil karakteristik yang diberikan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Tanggapan responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki – laki	26	86,7%
2	Perempuan	4	13,3%
Total		30	100%

C. Hasil Penelitian

a. Uji Prasyarat

1. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut homoskedatissitas dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4.2
Tabel hasil pengujian Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2,752	4,309		,639	,529
	EFEKTIVITAS KERJA	,083	,150	,086	,554	,585
	OTORITAS KERJA	,130	,171	,153	,761	,454
	DISPLIN KERJA	,361	,156	,413	2,309	,029
	INSENTIF	,356	,170	,327	2,099	,046

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25.0 Tahun 2022

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel X1 Efektivitas Kerja sebesar 0,585 , variabel X2 Otoritas Kerja sebesar 0,454 , variabel X3 Disiplin Kerja sebesar 0,029 , variabel X4 Insentif sebesar 0,046. Maka semua variabel lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

Tabel 4.3
Tabel Hasil Pengujian Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,19608085
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,096
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25.0 Tahun 2022

Dari tabel 4.3 Dapat diketahui bahwa nilai signifikan normalitas residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut terdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r), jika koefisien korelasi antar variabel X lebih besar 0,60 dikatakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.4
Tabel Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,752	4,309		,639	,529		
	EFEKTIVITAS KERJA	,083	,150	,086	,554	,585	,291	3,440
	OTORITAS KERJA	,130	,171	,153	,761	,454	,173	5,779
	DISPLIN KERJA	,361	,156	,413	2,309	,029	,218	4,578
	INSENTIF	,356	,170	,327	2,099	,046	,289	3,462

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25.0 Tahun 2022

Dari Tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel X1 Efektivitas Kerja Mempunyai Nilai Tolerance 0,291, variabel X2 Otoritas kerja Mempunyai Nilai Tolerance 0,173, variabel X3 Disiplin Kerja Mempunyai Nilai Tolerance 0,218, variabel X4 Insentif Mempunyai Nilai Tolerance 0,289. Maka seluruh variabel lebih kecil tidak terjadi Multikolinieritas.

b. Teknik Analisis Data

1. Uji T

Uji persial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

H1 : $b_i = 0$ Analisis Regresi Linear Ganda. Artinya secara persial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H2 : $b \neq 0$ Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho Diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$

Ha Diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$

Tabel 4.5
Tabel Hasil Pengujian T

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,752	4,309		,639	,529
	EFEKTIVITAS KERJA	,083	,150	,086	,554	,585
	OTORITAS KERJA	,130	,171	,153	,761	,454
	DISPLIN KERJA	,361	,156	,413	2,309	,029
	INSENTIF	,356	,170	,327	2,099	,046

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25.0 Tahun 2022

Dari Tabel 4.5 Menunjukkan bahwa :

a) Pengaruh X1 terhadap Y

Variabel X1 Efektivitas Kerja dapat dilihat dari T hitung sebesar 0,554 < T tabel 2,042. Nilai signifikan sebesar 0,585 > 0,05, maka H0 diterima H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak signifikan secara parsial terhadap Y.

b) Pengaruh X2 terhadap Y

Variabel X2 Otoritas Kerja Dapat dilihat dari T hitung sebesar 0,761 < T tabel 2,042. Nilai signifikan sebesar 0,454 > 0,05, maka H0 diterima H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak signifikan secara parsial terhadap Y.

c) Pengaruh X3 terhadap Y

Variabel X3 Disiplin Kerja dapat dilihat dari T hitung sebesar 2,309 > T tabel 2,042. Nilai signifikan sebesar 0,029 < 0,05, maka H0 ditolak H3 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 signifikan secara parsial terhadap Y

d) Pengaruh X4 terhadap Y

Variabel X4 Insentif dapat dilihat dari T hitung sebesar 2,099 > T tabel 2,042. Nilai signifikan sebesar 0,046 > 0,05, maka H0 ditolak H4 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel X4 signifikan secara parsial terhadap Y.

2. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.6
Tabel Hasil Pengujian F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659,506	4	164,877	29,472	,000 ^b
	Residual	139,860	25	5,594		
	Total	799,367	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, EFEKTIVITAS KERJA, DISPLIN KERJA, OTORITAS KERJA

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25.0 Tahun 2022

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 29,472 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk F tabel = $K - n - 1$, f tabel = $5 - 30 - 1 = 24$. Sehingga f tabel = 2,62, diperoleh nilai f hitung $29,472 > f$ tabel

2,62. Maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap dependen.

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.7
Tabel Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,825	,797	2,36525

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, EFEKTIVITAS KERJA, DISPLIN KERJA, OTORITAS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25.0 Tahun 2022.

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,908 dan koefisien determinasi sebesar 0,825, dimana mengandung variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka persentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat koefisien determinasi.

4. Uji Model (Analisis Regresi Linear Berganda)

Analisis regresi linear berganda ialah sebuah cara atau teknik analisis hipotesis penelitian yang digunakan dalam pengujian mengenai ada tidaknya eksis yang berpengaruh dengan variable lain. Analisis regresi linear beganda ditunjukkan untuk menemukan pengaruh dari dua atau lebih independen variable (variable bebas X) terhadap dependent

variable (variable terikat atau Y). dalam hal ini berpengaruh terhadap disiplin kerja insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dua Propertindo.

Tabel 4.8
Tabel hasil pengujian Model (Analisis Regresi Linear Berganda)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,752	4,309		,639	,529
	EFEKTIVITAS KERJA	,083	,150	,086	,554	,585
	OTORITAS KERJA	,130	,171	,153	,761	,454
	DISPLIN KERJA	,361	,156	,413	2,309	,029
	INSENTIF	,356	,170	,327	2,099	,046

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25.0 Tahun 2022.

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien constant sebesar 2,752 artinya apabila variabel independen terhadap dependen nilai tetap sama
- b. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel X1 Efektifitas kerja sebesar 0,083 mempunyai arti apabila nilai variabel meningkat sebesar 1%
- c. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel X2 Otoritas Kerja Sebesar 0,130 mempunyai arti apabila nilai variabel meningkat sebesar 1%
- d. Hasil perhitungan apabila nilai variabel X3 Disiplin kerja sebesar 0,361 mempunyai arti apabila nilai variabel meningkat sebesar 1%
- e. Hasil perhitungan apabila nilai variabel X4 Insentif sebesar 0,356 mempunyai arti apabila nilai variabel meningkat sebesar 1%

c. Pertanyaan wawancara atau kuesioner faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Efektivitas Kerja (X1)

Indikator	No.	Pertanyaan
Kerja Sama	1	Apakah anda dapat bekerja sama dengan baik didalam perusahaan?
	2	Apakah kerja sama yang baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi?
Pemanfaatan Waktu	3	Apakah anda selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal?
	4	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu?
Penggunaan sarana dan prasarana	5	Apakah Sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan secara optimal?
	6	Apakah sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan sesuai dengan fungsinya?
	7	Apakah sarana dan prasarana digunakan secara hati hati?
	8	Apakah sarana dan prasarana rusak bukan karena kesengajaan akan tetapi karena umur ekonomi yang sudah berakhir?
Kemampuan adaptasi kerja	9	Apakah beradaptasi dalam lingkungan kerja harus sesuai dengan syariat islam?
	10	Apakah anda dapat menyesuaikan diri dengan cepat pada lingkungan kerja yang baru?

Tabel 4.9

Tabel hasil wawancara/kuesioner PT. Nusa Dua Propertindo (Efektivitas kerja X1)

Otoritas kerja (X2)

Indikator	No	Pertanyaan
Berkomunikasih dengan baik	1	Apakah anda dapat berkomunikasi dengan baik dalam perusahaan?
	2	Apakah anda selalu memberi salam dan menegur sapa sesuai dengan syariat islam dalam perusahaan?
Berinovasi	3	Apakah anda memperbaiki pekerjaan anda dan anda selalu menciptakan suasana baru bagi perusahaan?
	4	Apakah anda meningkatkan pekerjaan dengan memunculkan ide untuk membuat brosur promosi pada perusahaan?
Bertanggung jawab	5	Apakah anda merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada anda?
	6	Apakah anda mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan anda kepada atasan dan teman kerja anda?
	7	Apakah anda selalu bekerja sesuai syariat islam dan SOP?
	8	Apakah setiap karyawan menandatangani aturan yang berlaku dalam perusahaan?
	9	Apakah hasil kerja yang diberikan harus sesuai dengan SOP?
	10	Apakah setiap karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan enar sampai pekerjaan itu selesai?

Tabel 4.10

Tabel hasil wawancara/kuesioner PT. Nusa Dua Propertindo
(Otoritas kerja X2)

Disiplin kerja (X3)

Indikator	No	Pertanyaan
Ketepatan waktu	1	Apakah anda selalu datang dan pulang kantor tepat waktu?
	2	Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?
Pemanfaatan sarana	3	Apakah anda selalu berhati – hati dalam menggunakan peralatan kantor?
Pemanfaatan sarana	4	Apakah anda tidak pernah merusak peralatan kantor?
Tanggung Jawab yang tinggi	5	Apakah anda selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan?
	6	Apakah anda bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang anda selesaikan?
Ketaatan terhadap aturan perusahaan	7	Apakah anda selalu memakai seragam sesuai syariat islam dan mengenakan kartu tanda identitas?
	8	Apakah anda selalu melaksanakan perintah atasan?
	9	Apakah anda selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan?
	10	Apakah anda selalu izin apabila tidak masuk kantor?

Tabel 4.11

Tabel hasil wawancara/kuesioner PT. Nusa Dua Propertindo
(Disiplin Kerja X3)

Insentif (X4)

Indikator	No	Pertanyaan
Hasil kerja	1	Apakah perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan?
	2	Apakah kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima?
Lama kerja	3	Apakah insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak?
	4	Apakah perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan?
Tingkat jabatan	5	Apakah tingkat jabatan karyawan sangat mempengaruhi insentif dalam bekerja?
	6	Apakah perusahaan memberikan insentif berdasarkan jabatan yang ditekuninya?
Keadilan dan kelayakan kerja	7	Apakah karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan
	8	Apakah karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai job desk (berkaitan dengan tanggung jawab masing – masing)
Kebutuhan	9	Apakah insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari – hari?
	10	Apakah anda akan lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi?

Tabel 4.12

Tabel hasil wawancara/kuesioner pada PT. Nusa Dua Propertindo
(Insentif Kerja X4)

Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No	Pertanyaan
Kualitas kinerja para karyawan	1	Apakah anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan?
	2	Apakah kualitas pekerjaan yang anda harapkan sudah sesuai dengan perusahaan?
Kemandirian karyawan	3	Apakah anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja?
	4	Apakah anda bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua karyawan?
Komitmen kerja karyawan dalam perusahaan	5	Apakah anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan?
	6	Apakah komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja?
Kuantitas kinerja para karyawan	7	Apakah jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan?
	8	Apakah perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan?
Efektivitas kinerja para karyawan	9	Apakah anda dapat menggunakan sarana yang tersedia secara efektif?
	10	Apakah sarana yang ada dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan syariat islam?

Tabel 4.13

Tabel hasil wawancara/kuesioner pada PT. Nusa Dua Propertindo
(kinerja karyawan Y)

D. Pembahasan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propertindo. Dalam penelitian ini variabel terdiri dari variabel Efektivitas kerja, variabel otoritas kerja, variabel disiplin kerja, variabel insentif. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh jawaban untuk masing masing rumusan masalah. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut :

1. Variabel efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimatNya. Karenanya Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihad di jalan Allah. Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0 Tahun 2022 for windows, Pengaruh X1 terhadap Y Variabel X1 Efektivitas Kerja dapat dilihat dari T hitung sebesar $0,554 < T \text{ tabel } 2,042$. Nilai signifikan sebesar $0,585 > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 mempunyai tidak signifikan secara parsial terhadap Y. Hasil tersebut berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian ini, dengan variabel efektivitas terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel otoritas kerja terhadap kinerja karyawan

Wewenang atau otoritas (*authority*) adalah kekuatan yang sah, yang diberikan oleh aturan dan diakui oleh pihak lain. Itu memungkinkan seseorang meminta

tindakan dan mengharapkan kepatuhan dari orang lain. Misalnya, jika perusahaan memberikan otoritas kepada seorang manajer, otoritas kepada seorang manajer, itu memberi hak kepada dia untuk memerintahkan orang lain untuk bertindak dengan cara yang diinginkan. Dan, itu memberinya kekuatan untuk membuat keputusan penting. Wewenang berupa dukungan secara manajemen ataupun dukungan langsung dari atasan atau supervisor yang dibentuk oleh lingkungan dalam perusahaan. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an (QS. An-Nisa: 58) itu memberi hak kepada dia untuk memerintahkan orang lain untuk bertindak dengan cara yang diinginkan. Dan, itu memberinya kekuatan untuk membuat keputusan penting.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0 Tahun 2022 for windows, Variabel X82 Otoritas Kerja Dapat dilihat dari T hitung sebesar $0,761 < T \text{ tabel } 2,042$. Nilai signifikan sebesar $0,454 > 0,05$, maka H_0 diterima H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 mempunyai tidak signifikan secara persial terhadap Y. Hasil tersebut berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian ini, dengan variabel otoritas terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah tingkat sadarnya dan sedianya seseorang dalam menekuni semua aturan yang berlaku dan norma-norma sosial pada perusahaan Dalam perencanaan kinerja, pada disiplin perlu dilakukan tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Disiplin juga dikatakan sebagai alat komunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasannya dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan. Dalam pandangan islam disiplin pekerjaan disebutkan dalam QS An-Nisa ayat 59 Yang dimana berbunyi, “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang

sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0 Tahun 2022 for windows, Variabel X3 Disiplin Kerja dapat dilihat dari T hitung sebesar $2,309 > T$ tabel $2,042$. Nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_3 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 mempunyai signifikan secara parsial terhadap Y. Hasil tersebut berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian ini, dengan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Dalam bekerja insentif juga sebagai salah satu sebuah balas jasa tambahan yang dikasih kepada pekerja yang terpilih memiliki prestasi melebihi prestasi standar dalam bekerja. Insentif ialah sebuah kompensasi secara langsung yang diberi kepada pekerja karena kinerjanya melewati standar yang ditetapkan. Islam menganjurkan bahwa setiap perusahaan memuliakan karyawannya, karena memuliakan karyawan akan memberikan interaksi positif dan memberikan dorongan atau penyemangat bagi karyawan sehingga akan terjalin kerja sama yang saling menguntungkan. Insentif juga salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas apa yang dia kerjakan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0 Tahun 2022 for windows, Variabel X4 Insentif dapat dilihat dari T hitung sebesar $2,099 > T$ tabel $2,042$. Nilai signifikan sebesar $0,046 > 0,05$, maka H_0 ditolak H_4 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel X4 mempunyai signifikan secara parsial terhadap Y. Hasil tersebut berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian ini, dengan variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh variabel Efektivitas kerja (X1), Otoritas Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Insentif (X4), Kinerja Karyawan dalam perspektif islam(Y), maka dapat diperoleh kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pengaruh X1 terhadap Y, Variabel X1 Efektivitas Kerja dapat dilihat dari T hitung sebesar $0,554 < T$ tabel $2,042$. Nilai signifikan sebesar $0,585 > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak signifikan secara parsial terhadap Y.
2. Pengaruh X2 terhadap Y, Variabel X2 Otoritas Kerja Dapat dilihat dari T hitung sebesar $0,761 < T$ tabel $2,042$. Nilai signifikan sebesar $0,454 > 0,05$, maka H_0 diterima H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak signifikan secara parsial terhadap Y.
3. Pengaruh X3 terhadap Y, Variabel X3 Disiplin Kerja dapat dilihat dari T hitung sebesar $2,309 > T$ tabel $2,042$. Nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_3 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 signifikan secara parsial terhadap Y
4. Pengaruh X4 terhadap Y, Variabel X4 Insentif dapat dilihat dari T hitung sebesar $2,099 > T$ tabel $2,042$. Nilai signifikan sebesar $0,046 > 0,05$, maka H_0 ditolak H_4 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel X4 signifikan secara parsial terhadap Y.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh diatas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan kompetensi kerja karyawan melalui pelatihan / training, seminar, yang berguna untuk meningkatkan

kemampuan kerja karyawan dalam melakukan job desk yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji/upah yang sesuai, fasilitas yang memadai seperti mushalla atau klinik kesehatan, sistem jam kerja yang dikelola dengan baik, dan hal-hal lain yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, R. M. (2021). Bab Iii Metodologi Penelitian Kualitatif. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astriyani, D. V., Woro, U., & C Sri, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 2 No. 3*, 2(3), 219–230.
- Dr. Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, S. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 312–317. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.871>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Buku Ajar Msdm 2. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Hasibuan, M. (2016). *DRS H MALAYU S.P. HASIBUAN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi .intro (PDFDrive).pdf*.
- Latief, B. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
<https://www.neliti.com/publications/111182/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan-pt-mega-mulia-servindo-di-makas>
- Lestanata, Y., & Pribadi, U. (2016). Efektivitas Pelaksanaan Program Pembangunan Berbasis Rukun Tetangga Di Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2014 – 2015.

Journal of Governance and Public Policy, 3(3), 368–389.

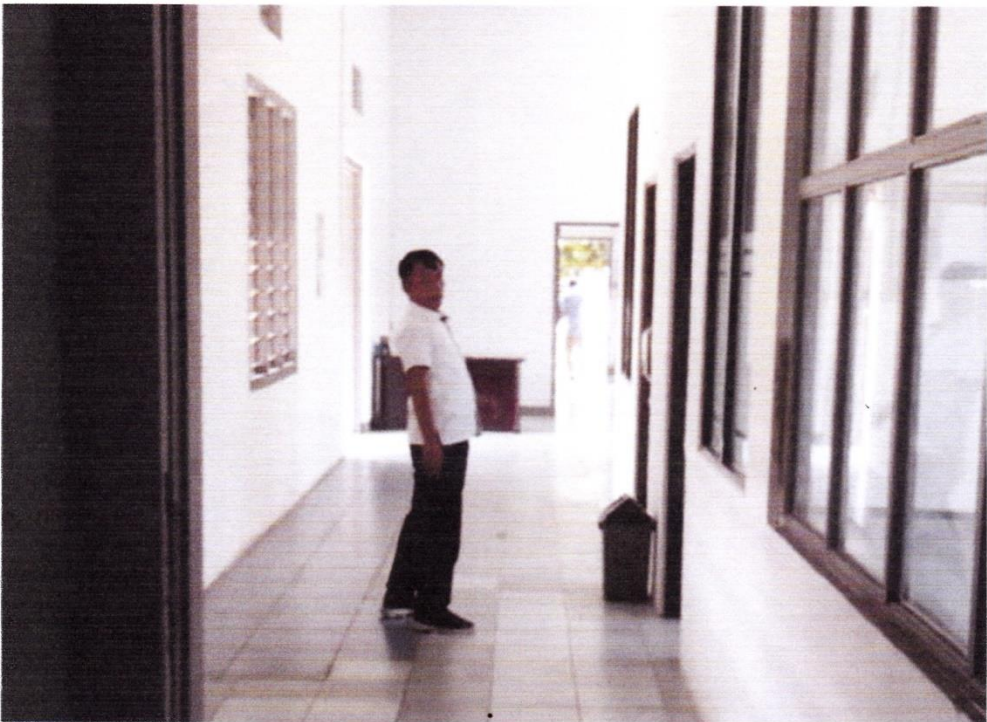
<https://doi.org/10.18196/jgpp.2016.0063>

- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*.
https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusi_a_Profesional
- Penelitian, H., Pengabdian, D., Masyarakat, K., Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218.
<https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Perusahaan, K., Jati, S., Sragen, D. I., Faktor-Faktor, A., Mempengaruhi, Y., Karyawan, K., Sari, P., Di, J., & Suprihati, S. (n.d.). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. 12(01), 2014–2093.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 22–38.
- Priani, P. O., Purwadi, P., & Untari, M. F. A. (2021). Nilai Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab Pada Tembang Dolanan Menthok-Menthok dan Gugur Gunung. *Indonesian Values and Character Education Journal*, 4(1), 28.
<https://doi.org/10.23887/ivcej.v4i1.34021>
- Rahmi, R. (2018). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan (Studi Kasus Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan Jl. Letjen Suprpto No. 2, Medan Maimun. *SKRIPSI Universitas Islam Negeri Sumatra Utara*, 53(9), 1689–1699.
- Rambe, S., & Lubis, H. Z. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 65–78.

<https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.7498>

- Rivai dan Basri. (2015). Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap PT.LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip, Vol.4(2)*, 2.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal, 1(2)*, 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Sembiring, A. (2017). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia, 6(1)*, 183–197.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (P. Alfabeta (ed.); Cetakan ke). Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Sumarsid, S., & Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer, 5(2)*, 43–49. <https://doi.org/10.37012/jtik.v5i2.174>
- Tampubolon, S. M., & Susy, A. S. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. 3(27)*, 4179–4185.
<http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/2768>
- Tsauri, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA YAYAMPEK* (Vol. 2, Issue 4).







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 | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

11 Jumadil Akhir 1443 H
15 Januari 2022 M

Di Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Reny Kuswardani
Npm : 1801280040
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,64



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Pengaruh Profitabilitas Pertumbuhan Aset dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal	-	-	-
2	Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Properti Pada PT. Nusa Dua Propertindo	-	-	-
3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propertindo	 26-1-2022	Alfi Amalia, MEd	

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak
Buku Panduan Skripsi FAI UMSU
Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya
ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Reny Kuswardani

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



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 [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/@umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

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 : Alfi Amalia, M. EI

Nama Mahasiswa : Reny Kuswardani
Npm : 1801280040
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Binsis Syariah.
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propetindo

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26/02 - 2022	Bab I - Tentukan isi Masalah dalam lbm secara jelas. - penulisan kata /kalimat Lebih diperhatikan - Tentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.	Al	
31/03 - 2022	- Tampilkan data berupa tabel yang diambil dari hasil survey /wawancara.	Al	
20/05 - 2022.	- sesuaikan identifikasi masalahnya, sesuai dengan variabel. Bab II# - Tambahkan teori-teori dari beberapa ahli - Tambahkan dasar hukum islamnya, dari Al-Qur'an dan hadistnya. Bab III - dalam waktu penelitian bisa ditambahkan tabel - note dan daftar pustaka, dan lebih diperjelas penulisan	Al	

Medan , 07 Juni 2022



Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Alfi Amalia

Alfi Amalia, M. EI



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/11/2019
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 i umsumedan y umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari Sabtu, 2 Juli 2022 telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Reny Kuswardani
Npm : 1801280040
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propertindo

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Tambah Analisa
Bab I	- Teri Variabel, Teri keterbit atau Variabel, Uraikan Variabel, permasalahan, Rumus permasalahan
Bab II	- Kerangka konsep, ditambahkan dan Variabel
Bab III	Definisi Operasional, ditambah 2 variabel
Lainnya	Sitasi Dosen ± 3 org Utk Referensi
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 2 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua

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

Sekretaris

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

Pembimbing

(Alfi Amalia, M.E.I)

Pembahas

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA



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://www.twitter.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Sabtu, 2 Juli 2022 dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Reny Kuswardani
Npm : 1801280040
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propertindo

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

Medan, 2 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

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

Sekretaris Program Studi

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

Pembimbing

(Alfi Amalia, M.E.I)

Pembahas

(Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si, CA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan



Dr. Zailani, MA



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) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

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

fai@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 325/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

20 Dzulhizah 1443 H
19 Juli 2022 M

Kepada Yth :
PT. Nusa Dua Propertindo
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 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 : **Reny Kuswardani**
NPM : **1801280040**
Semester : **VIII**
Fakultas : **Agama Islam**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propertindo.**

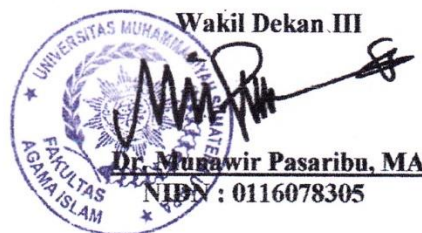
Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



A.n Dekan,

Wakil Dekan III



CC. File





PT. NUSA DUA PROPERTINDO

Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 16
Tanjung Morawa, Deli Serdang 20362
Email : nusaduapropertindo@gmail.com
Telp : (061) 7940055

Tanjung Morawa, 25 Juli 2022

Nomor : NDP/71/X/IX/2022
Lampiran :
Perihal : Izin Riset Mahasiswa/i
a.n Reny Kuswardani

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di –
Medan

Berkenan dengan surat dengan Nomor : 325/II.3/UMSU – 01/F/2022 Pada tanggal 19 Juli 2022 perihal di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan Izin Riset dari Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT. Nusa Dua Propertindo atas nama :
Nama : Reny Kuswardani
Npm : 1801280040
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Dua Propertindo.

Maka dengan ini kami memberikan Izin Riset sampai dengan selesai.

2. Segala biaya yang timbul berkaitan dengan riset ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
3. Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Nusa Dua Propertindo, salah satunya dengan menggunakan pakaian :
 - Pria : Kemeja putih dan celana panjang hitam (tidak jeans)
 - Wanita : Kemeja putih dan rok panjang hitam.

Demikian kami sampaikan untuk dapat memakluminya.

Hormat Kami,
PT. NUSA DUA PROPERTINDO



TRIANDI HERU H SIREGAR
Manajer Oprasional

Tembusan :
1. Peringgal

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Reny Kuswardani
NPM : 1801280040
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung Morawa, 16 Februari 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Bangun Sari Baru, Dusun IV, Tanjung Morawa
Nama OrangTua
a. Ayah : Kusniadi
b. Ibu : Haidawati

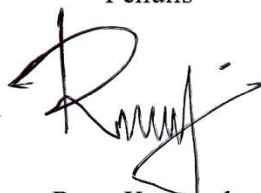
B. Jenjang Pendidikan

SDN 107418 : Tamat Tahun 2012
SMP YAYASAN PERGURUAN NUSANTARA : Tamat Tahun 2015
SMA YAYASAN PERGURUAN NUSANTARA : Tamat Tahun 2018
S1 UMSU : Tamat Tahun 2022

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

Medan, 17 September 2022

Penulis



Reny Kuswardani