



**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH
CABANG ALAMAN BOLAK PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**YENNI HOLILA SIREGAR
NIM: 16 401 00255**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
2021**



**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN SYARIAH
CABANG ALAMAN BOLAK PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

YENNI HOLILA SIREGAR

NIM: 16 401 00255

PEMBIMBING I


Dr. H. ARBANUR RASYID, MA
NIP. 19730725 199903 1 002

PEMBIMBING II


RINI HAYATI LUBIS, MP
NIP. 19870413 201903 2 011

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **YENNI HOLILA SIREGAR**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, September 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **YENNI HOLILA SIREGAR** yang berjudul "**Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A
NIP. 19730725 199903 1 002

PEMBIMBING II

Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 19870413 201903 2 011

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YENNI HOLILA SIREGAR
NIM : 16 401 00255
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 9 September 2021
Saya yang Menyatakan,



YENNI HOLILA SIREGAR
NIM. 16401 00255

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YENNI HOLILA SIREGAR
NIM : 16401 00255
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 9 September 2021
Yang menyatakan,



YENNI HOLILA SIREGAR
NIM. 16 401 00255



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

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihatang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : YENNI HOLILA SIREGAR
NIM : 16 401 00255
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.

Ketua

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M
NIP. 19841130 2018012 001

Sekretaris

Azwar Hamid, M.A
NIP. 19860311 2015031 005

Anggota

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M
NIP. 19841130 2018012 001

Azwar Hamid, M.A
NIP. 19860311 2015031 005

Windari, M.A
NIP. 198305102015032 003

Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505201903 2 008

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 28September 2021
Pukul : 09.00 WIB s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/68(C)
Index Prestasi Kumulatif :3,61
Predikat : PUJIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H.TengkuRizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpunan.

NAMA : YENNI HOLILA SIREGAR
NIM : 16 401 00255

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpunan, 2 November 2021
Dekan,



Darwis Harahap, S.HI., M.Si.
19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : YENNI HOLILA SIREGAR
NIM : 16 401 00255
Fakultas/ Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyawan dalam pegadaian. Dan disiplin kerja karyawan yang kurang maksimal. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan, pengawasan dan disiplin kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengawasan merupakan proses penilaian terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan sekaligus sebagai fungsi kontrol yang dilaksanakan pimpinan terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan yang berlaku. Oleh karena itu disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel yang ditentukan dengan Non Probability Sampling yaitu sampel jenuh. Dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini 16 sampel. Teknik pengolahan data dengan metode penyebaran angket. Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21. Dengan teknik analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi), uji hipotesis (uji t, uji F, uji koefisien determinasi), dan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,357 > 1,770$), artinya terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,039 < 1,770$) artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,715 > 3,806$). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 44,71%, sedangkan sisanya sebesar 55,29% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pengawasan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat serta pertolongan-Nya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini pada Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Padangsidimpuan. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang semoga kelak kita diakui sebagai umatnya serta mendapat syari'at dari beliau.

Penelitian Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Dalam upaya penyelesaian Skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr.H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan. Serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap,S.Hi., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Serta Bapak Dr.Abdul Naseer Hasibuan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Drs. Kamaluddin, M.Ag Wakil Dekan Bidang

- Administrasi Umum, Perencanaan Umum, Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
 4. Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, MA selaku Pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, MP selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas dan telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
 5. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
 6. Bapak kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Bapak dan Ibu Dosen para *Staff* karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
 8. Teristimewa dan penghargaan terimakasih yang tidak ternilai kepada kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta, terkasih dan tersayang (Arianto Siregar) karena berkat beliau saya tidak ada apa-apanya sampai sekarang ini dan juga Ibunda tercinta, terkasih dan tersayang (Nuroma Harahap) yang telah banyak melimpahkan doa, pengorbanan, dukungan dan semangat yang tidak ada

bosan-bosannya sehingga saya sebagai peneliti semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Kedua Adik Kandung tercinta, terkasih dan tersayang, (Dikki Ardiansyah Siregar dan Paisaldi Siregar) dan yang telah memberikan doa, dukungan serta semangat selama peneliti menyelesaikan skripsi ini dan semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT.

9. Sahabat Saya Mendi TUTORANI, Kholijah Hafni, Aisyah Amini, Sri Wardani, Yuli Miranda Hasibuan, Amd.Keb sebagai teman berdiskusi dan tidak pernah merasa sungkan untuk merepotkan satu sama lain, serta support system yang telah memberikan doa, dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah menjadikan kita sahabat sampai Jannahnya.

10. Teman serta sahabat seperjuangan saya Rosida Pane, yang selalu jadi support sistem dalam diskusi menyelesaikan skripsi ini di kampus IAIN Padangsidimpuan maupun diluar kampus. Teman-teman seperjuangan Syariah Banking-7 (Pejuang Toga) angkatan 2016. Teman seperjuangan KKL Marenu, Teman seperjuangan Magang di BSM Padangsidimpuan, serta semua pihak baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Namun, tidak mengurangi rasa hormat,

Semoga doa, dukungan dan perhatian dari semua pihak yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik

serta saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi sempurnanya Skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi peneliti sendiri dan bagi semua pihak yang membutuhkan pada umumnya.

Padangsidempuan, 9 September 2021

Peneliti,

Yenni Holila Siregar
NIM. 16 401 00255

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	Fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua:

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

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

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya,

yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

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

yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

9. Tajwid

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

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PENYUSUNAN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH	
PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan.....	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
a. Pengertian kinerja	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
c. Penilaian Kinerja.....	13
2. Pengawasan	16
a. Pengertian Pengawasan.....	16
b. Fungsi Pengawasan	17
c. Peran/Maanfaat Pengawasan.....	18
3. Disiplin Kerja.....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
b. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
d. Tujuan Disiplin Kerja	22
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pikir	24
D. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
B. Jenis Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel.....	27
1. Populasi	27
2. Sampel.....	28
D. Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabilitas.....	33
3. Uji Normalitas	34
4. Uji Linieritas	34
G. Uji Asumsi Klasik.....	34
a. Uji Multikolinearitas	34
b. Uji Heteroskedastisitas	35
c. Uji Autokorelasi	36
H. Analisis Regresi Linier Berganda	36
I. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	37
J. Uji Hipotesis	37
a. Uji Parsial (Uji t).....	37
b. Uji Simultan (Uji F)	38

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak	37
1. Sejarah PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak.....	37
2. Fungsi Kedudukan dan Status Hukum.....	38
3. Struktur Organisasi.....	38
B. Hasil Analisis Data Penelitian.....	45
1. Hasil Uji Validitas.....	48
2. Hasil Uji Reliabilitas	49
3. Hasil Uji Normalitas	51
4. Hasil Uji Linieritas	52
5. Hasil Uji Asumsi klasik	53
a. Uji Multikolinearitas	53
b. Uji Heteroskedastisitas	54
c. Uji Autokorelasi	54
6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
7. Koefisien determinasi (R^2)	56
8. Uji Hepotesis	57
a. Uji Parsial (Uji t).....	57
b. Uji Simultan(Uji F).....	58
C. Pembahasan Hasil Penelitian	59
D. Keterbatasan Penelitian.....	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DOKUMENTASI

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Definisi Operasional Variabel	8
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel III.1	Skor Penilaian Angket	32
Tabel III.2	Kisi-kisi Kuesioner (Angket).....	32
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Pengawasan.....	48
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	58
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan	49
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	50
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas	51
Tabel IV.8	Hasil Uji Linieritas Variabel Pengawasan	52
Tabel IV.9	Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja	52
Tabel IV.10	Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel IV.11	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	54
Tabel IV.12	Hasil Uji Autokoralasi	54
Tabel IV.13	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.14	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	56
Tabel IV.15	Hasil Uji Parsial (Uji t)	57
Tabel IV.16	Hasil Uji Simultan (Uji f)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Validasi
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing
- Lampiran 4 : Surat Pra Riset
- Lampiran 5 : Surat Permohonan Riset
- Lampiran 6 : Surat Izin Riset
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 10 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 11 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 12 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 14 : Hasil Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan. Karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Karena tanpa sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum sumber daya yang lain akan menganggur.

Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi beban. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan secara fisik maupun non-fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, untuk kepentingan suatu

akselerasi dibidang apapun maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat utama.¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.² Dalam menunjang kegiatan tersebut manajemen sumber daya manusia telah dibatasi hanya pada rekrutmen dan pelatihan tenaga spesialis. Tapi manajemen tidak mengingkari bahwa dalam usaha-usaha ini pun banyak perusahaan yang mengalami kekurangan keahlian sistem informasi yang diperlukan.

Hal ini ditimbulkan oleh kenyataan bahwa dalam banyak organisasi diharapkan menjadi sumber keahlian dan kemampuan dalam pelaksanaan tekniknya. Dimana manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting. Hal ini sering mengakibatkan terjadinya kegagalan dalam menciptakan sistem secara tepat waktu dan kelemahan dalam komunikasi. Sumber daya yang bermutu yaitu karyawan yang mempunyai disiplin kerja dan prestasi kerja yang baik semakin dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan.

¹ Soekidjo Natoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakaeta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 1.

² Budi Gautama Siregar, "Peranan *Quality OF Work Life* Dalam Meningkatkan Kinerja", *Jurnal Yurisprudentia* Vol.2 (1 Juni 2016), hlm. 1.

Semakin baik kualitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atau kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Serta gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam perumusan sebuah perusahaan.³

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bisa bertahan dalam persaingan global. Dan untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat. Maka manajemen harus memperhatikan dan menyesuaikan indikator dengan kompetensi pegawai yang ada (*existing competencies*).⁴

PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan sebagai lembaga keuangan syariah yang bergerak dalam produk jasa gadai syariah memiliki tingkat persaingan yang ketat dengan

³ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 226.

⁴ Emroon Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 191.

perusahaan lain yang menerapkan sistem gadai. Layanan produk PT Pegadaian yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, tabungan emas dan pegadaian digital atau online.⁵ Sebut saja perbankansyariah yang juga menerapkan sistem gadai syariah. Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan sangat memperhatikan aspek kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan gairah atau semangat kerja yang mendorong terwujudnya tujuan perusahaan.

Salah satu upaya untuk memberikan semangat kerja karyawan adalah dengan adanya pengawasan. Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan pada penetapan standar kinerja dan tindakan yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian manajer diperusahaan perlu menetapkan standar kinerja untuk setiap pekerjaan yang akan dilakukan. Standar kinerja ini akan menjadi ukuran apakah pada pelaksanaannya nanti manajer perlu melakukan tindakan koreksi atau tidak sekiranya ditemukan beberapa atau berbagai penyimpangan.⁶

Beberapa pihak menganggap bahwa fungsi pengawasan tidak perlu, dilupakan dan disalah artikan. Namun, dalam organisasi modern dan

⁵ “PT. Pegadaian (Persero) CPS Alaman Bolak Padangsidempuan,” Idalamat.com, t.t., pukul 19.34, diakses 22 Februari 2021.

⁶ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 317.

perusahaan yang berstandar kompleks pengawasan dilakukan dengan cara yang lebih mudah lagi. Seperti pengawasan dari atasan yang fleksibel dan tidak terlalu ketat atau pengawasan yang dititik beratkan pada permasalahan yang kompleks saja.

Hal ini dilakukan untuk menjaga disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan adanya hal ini karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja. Mengingat perusahaan di bidang perbankan adalah perusahaan yang dijalankan atas dasar kepercayaan nasabah dalam menjaga dan mengelola keuangan nasabah.⁷

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bapak hotman sebagai Marketing di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan pada tanggal 3 Maret 2021, bahwa proses pengawasan dalam pegadaian dilakukan dengan dengan adanya Satuan Segawasan Intern (SPI) atau dewan pengawas yang memantau kegiatan karyawan dan pemantaauan dibidang barang jaminan. Kemudian pengawasan ini dilakukan setiap saat (waktu). Sedangkan disiplin kerja dipantau oleh HRD melalui aplikasi online dalam perusahaan misalnya seperti absensi karyawan. Semua karyawan harus mengikuti disiplin kerja kalau tidak akan diberi surat teguran, sanksi, dan tindakan disipliner.

⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 89.

Dan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Hotman di Pegadaian Syariah mengatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal dikarenakan kurangnya pengawasan yang efektif dan efisien, serta kurangnya disiplin pegawai. Jarangnya pengawasan kepada karyawan mengakibatkan meningkatnya penjatuhan hukuman disiplin kepada karyawan. Kurangnya pengawasan dari atasan kepada karyawan ini karena terlalu fokus pada barang jaminan.

Dan karyawan yang tidak pandai memanfaatkan jam kerja. Hal ini dikarenakan banyak diantara karyawan yang mengisi jam kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, menghubungi atau menelpon teman, atau ada yang izin keluar kantor. Dan penggunaan waktu kerja yang belum efektif dimana jam masuk pada jam 08:00 tapi masih banyak pegawai yang terlambat datang. Dan pulang, karyawan sering pulang lebih cepat dari jam pulang kantor.⁸

Seperti komunikasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena cerminan lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari komunikasi yang terjalin. Baik komunikasi antara pimpinan kepada bawahan maupun sebaliknya. Seperti ada yang disampaikan pimpinan kepada bawahan kurang dapat dipahami secara maksimal yang berakibat pada proses pekerjaan, kemudian penyampaian informasi dari bawahan ke atas hanya yang baik saja.

⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Hotman (*Marketing* di Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan) Pada Rabu, 3 Maret 2021.

Disebabkan karyawan yang tidak ingin memperpanjang persoalan walaupun seharusnya ada keluhan yang ingin disampaikan baik dalam pengawasan ataupun tentang sanksi-sanksi kerja. Sehingga perlu adanya kajian ulang atau penelitian untuk memperbaiki penyebab penurunan kinerja sumber daya manusia sehingga juga mengalami penurunan produktivitas. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan peneliti maka dapat diidentifikasi masalahnya antara lain:

1. Seharusnya pengawasan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Seharusnya didiplin kerja terhadap karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengawasan yang diberikan kepada karyawan tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian merupakan upaya untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Dari beberapa identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti membatasi masalah

peneliti pada variabel X yaitu, pengawasan dan disiplin kerja, dan variabel Y terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan.

D. Defenisi Operasional Variabel

Pada bagian ini menjelaskan secara operasional tentang setiap variabel yang akan diteliti.

Tabel I.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pengawasan (X ₁)	Kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.	1 Pengawasan langsung 2 Tindakan Koreksi 3 Penilaian Pekerjaan/Kinerja	Likert
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Kehadiran 2. Jam kerja 3. Sanksi dan Hukuman 4. Sikap dan etika	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Tanggung jawab dalam pekerjaan 3. Keterampilan 4. Kerja sama	Likert

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Alaman Bolak Padangsidempuan ?
3. Apakah terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan ?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan: sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan, khususnya perbankan dalam mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan dalam hal peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti: menambah pengetahuan peneliti dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun aplikasi.
3. Bagi masyarakat: menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi para pembaca dari segi teoritis tentang pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi penelliti selanjutnya: sebagai bahan untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang objek yang sama dimasa yang akan datang.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk kemudahan pemahaman dalam penelitian ini, maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, yang terdiri dari kerangka teori yaitu teori mengenai pengertian pengawasan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian, yang terdiri lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, yang terdiri dari gambaran umum PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup, yang terdiri dari kesimpulan penelitian dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan yang tertuang dalam skema suatu organisasi.⁹

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan, artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih

⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 226.

muda mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi, faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap mental dan mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.¹⁰

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun para manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan penilaian dengan metode objektif dan perimbangan. Sedangkan tujuan penilaian kinerja yaitu untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.¹¹

¹⁰A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm 67-68.

¹¹Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, hlm. 237.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja. Tetapi banyak pula yang membedakannya. Indikator yang memengaruhi pencapaian kinerja adaalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi atau daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- 2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan seperti keterampilan teknik.
- 3) Kemampuan, yaitu terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki dari seorang karyawan seperti, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.
- 4) Faktor Motivasi, yaitu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi dilingkungan perusahaannya.
- 5) Ketercapaian sasaran perusahaan, sasaran yang diterjemahkan sebagai sasaran jangka pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan.¹²

¹²Hariato, Asron Saputra, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam," *Jurnal EMBA* 8, no. 1 (Februari 2020): hlm 677-678.

e. Kinerja Dalam Islam

Dalam Konteks agama islam sangat menekankan kita agar bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Artinya setiap pekerjaan yang dibebankan kepada kita tentu harus dilakukan dengan baik. Bekerja secara ikhlas dan profesional agar mendapat keberkahan dunia dan akhirat. Sebagaimana dijelaskan dalam surah *At-Taubah* ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat diatas menjelaskan pentingnya penilaian dari Allah dari Rasul-Nya dan penilaian orang-orang mukmin terhadap hasil kerja. Dari semua pekerjaan yang dilakukan manusia Allah pasti melihat dan menyaksikannya dan akan memberikan balasan atas amal perbuatan itu baik dalam bentuk kekayaan, kemampuan dan keutamaan rezeki yang tiada tara. Dengan bekerja kita akan mendapat balasan yang akan kita terima apabila seseorang

memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat.¹³

Maka hal itu disebut rezeki dan berkah, dan hasil pekerjaan yang baik adalah dikerjakan dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Seorang pegawai harus memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas. Singkatnya, jika kerjanya baik, maka itu akan mendapatkan imbalan yang baik, dan sebaliknya jika perbuatannya buruk maka akan mendapatkan imbalan yang buruk pula.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan dilaksanakan secara efektif.

Menurut Robert J. Mockler pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

¹³ Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi : Teks, Terjemah, dan Tafsir* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2015), hlm. 60-61.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah salah satu fungsi organik manajemen yang merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁴

b. Fungsi Pengawasan

Terdapat fungsi pengawasan, yaitu :

- 1) Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
- 2) Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
- 3) Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
- 4) Dengan aneka macam laporan, dapat meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan dipelajari kembali rencanarencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

¹⁴ T. Hani Handoko, Manajemen Edisi Kedua (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2012), hlm. 359-360.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi pengawasan yaitu: perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, dan kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.¹⁵

c. Peran/Manfaat Pengawasan

Secara umum ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan diberlakukannya pengawasan pada suatu organisasi:

- 1) Pengawasan memiliki peran penting terutama dalam memastikan setiap pekerjaan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan.
- 2) Disamping itu pengawasan juga memiliki peran dalam membantu manajer dalam mengawal dan mewujudkan keinginan visi dan misi perusahaan, dan tidak terkecuali telah menempatkan manajer sebagai pihak yang memiliki wewenang sentral disuatu organisasi.
- 3) Pengawasan bernilai positif dalam membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.
- 4) Pengawasan yang baik memiliki peran dalam menumbuhkan kembangkan keyakinan para *stakeholders* pada organisasi.

¹⁵Julita Fransiska Tambunan, "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru," *Jurnal JOM Fekon* 4 (Februari 2017): hlm 196.

Stakeholders adalah mereka yang memiliki kepedulian tinggi pada organisasi.¹⁶

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Singodimedjo adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu dibaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.¹⁷

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedipsilinan karyawan adalah sebagai berikut, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Sedangkan jenis-jenis disiplin ada dua yaitu: disiplin diri dan disiplin kelompok.¹⁸

¹⁶Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, hlm 85-86.

¹⁷Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 86.

¹⁸Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi aksara, 2010), hlm. 91.

b. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Dalam konsep kedisiplinan ada beberapa bentuk tindakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan atau pegawai akibat dari tindakan indisipliner yang dilakukannya, yaitu :

- 1) Pemberian peringatan, yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang telah dilakukannya.
- 2) Pemberian sanksi harus segera, karyawan yang melanggar harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Dengan tujuan supaya pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.
- 3) Pemberian sanksi harus konsisten, hal ini bertujuan supaya karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.
- 4) Pemberian sanksi harus impersonal, tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan tujuan supaya pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimejo, faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.¹⁹

¹⁹Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 89-92.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Adapun tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik dalam perusahaan.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu pelayanan yang maksimum kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan padanya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa sebaik-baiknya.
- 4) Serta karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan mampu menghasilkan produktifitas tinggi sesuai dengan harapan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.²⁰

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti mengambil penelitian terdahulu yang dapat menunjang dan membantu dalam penyempurnaan hasil penelitian.

²⁰“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta,” *Jurnal Visionida* 1, no. 1 (Juni 2015): hlm 176.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rio Marpaung, Tri Dinda Agustin (Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan, Maret 2013)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau	Pengawasan Dan Disiplin Kerja Bersama-Sama Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau.
2	Nurkocim, Nurlaila (Jurnal Manajemen Sinergi, April 2016)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur	Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur.
3	Helena Fitri Susanti Situmorang, Martua Sitorus, (Journal of Management Science (JMAS), Juli 2018)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Aerofood ACS Medan.	Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Harianto, Asron Sapuutra, (Jurnal EMBA, Februari 2020)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Centric Powerindo In Batam City	Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Kusnita, Sri Harini, Sudarijati, (Jurnal Visionida, Juni 2015)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Cipta Usaha, Jakarta	Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu diatas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

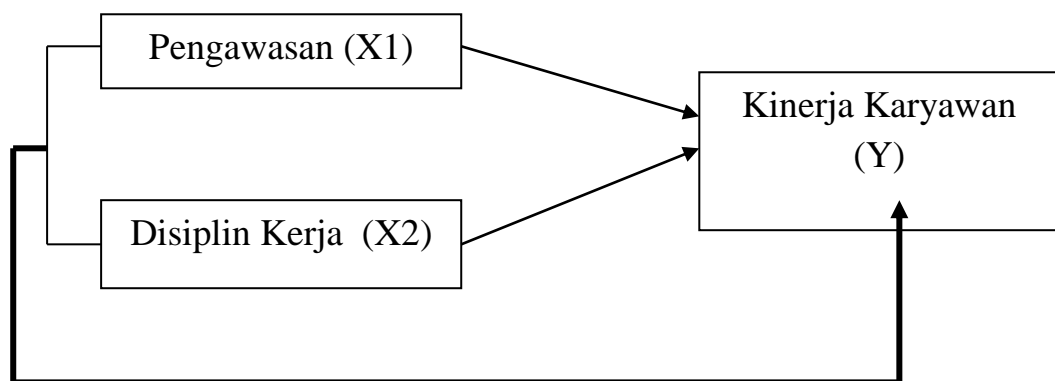
Perbedaan penelitian sebelumnya dengan peneliti adalah penelitian sebelumnya ada yang meneliti tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan saja dan ada yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan saja. Dan ada juga yang meneliti pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetapi dalam penelitian menggunakan data skunder. Sedangkan peneliti menggunakan data primer, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

C. Kerangka Pikir

Kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan mengalami naik turun. Penyebabnya karena beberapa faktor seperti tenaga sumber daya manusia dan komunikasi yang kurang antar karyawan. Dan juga pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila pengawasan dilakukan secara berkesinambungan, terpadu dan terkoordinasi dengan baik maka kinerja karyawan akan baik dan terus mengalami peningkatan. Dan semakin bagus disiplin kerjanya maka semakin disiplin kerja yang akan diperoleh oleh perusahaan.

Lebih jelasnya dapat dilihat dari skema dibawah ini bahwa pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Gambar II.1
Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Keterangan :

—————> = memengaruhi secara simultan

—————> = memengaruhi secara parsial

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi tau akan terjadi. Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaantentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Berdasarkan dari pengamatan dan penelitian atas permasalahan yang

terjadi diatas maka peneliti mengemukakan dugaan sementara (hipotesis) yaitu:

H_{a1}: Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Alaman Bolak Padangsidempuan.

H_{a3}: Terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan yang berlokasi di Jalan Serma Lian Kosong No. 24, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara. Waktu penelitian pada tanggal 22 Februari sampai Agustus tahun 2021.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan anatar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistik.²¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsismi Arikunto populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah

²¹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), hlm 38.

seluruh karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan sebanyak 16 orang.

2. Sampel

Menurut Mudjarat Kuncoro “sampel ialah suatu himpunan bagian dari unit populasi”. Tujuan penentuan sampel yaitu untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati sebagian atau seluruh dari jumlah populasi yang ada. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu menggunakan *sampling jenuh* (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 16 orang karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan sesuai dengan jumlah populasi yang ada.

D. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek darimana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer ialah data yang diperoleh dari responden langsung melalui kuesioner. Adapun responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian ini, ada beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, jurnal, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan catatan harian. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui dokumentasi antara lain, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan visi-misi perusahaan.

2. Angket (Kuesioner)

Angket adalah pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang mengarah umum khusus untuk diberikan kepada responden yang umumnya merupakan daftar pertanyaan. Dan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuisisioner. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.

Angket ditujukan untuk mengumpulkan data melalui formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden yang dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan. Angket

yang digunakan sebagai bentuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rumusan sebagai berikut.²²

Tabel III.1
Skor Penilaian Angket

Alternatif Jawaban	Skor	Kategori Jawaban
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
KS	3	Kurang Setuju
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Adapun kisi-kisi angket dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Kuesioner (Angket)

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
Pengawasan (X ₁)	1. Pengawasan Langsung	1, 2, 3
	2. Tindakan Koreksi	4, 5
	3. Penilaian Pekerjaan/Kinerja	6,7
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Kehadiran	1, 2
	2. Jam Kerja	3, 4
	3. Sanksi dan Hukuman	5, 6
	4. Sikap dan Etika	7
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1
	2. Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan	2, 3
	3. Keterampilan	4, 5
	4. Kerja Sama	6, 7

²²Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 139.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*valid measure if it succesfully measure the phenomenon*). Uji validitas adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.²³ Uji validitas yang dilakukan peneliti adalah menggunakan metode *person product moment* dengan aplikasi SPSS. Adapun criteria pengujian adalah:

- a. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama juga. Uji reliabilitas dilakukan dengan

²³Syofian Siregar, hlm. 162.

menghitung *Croanbach Alpha* dari masing-masing instrument dalam variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal jika memiliki nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *Croanbach Alpha* $< 0,60$ maka instrument yang dipakai dikatakan tidak reliabel.²⁴

3. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk melihat apakah residual terdistribusikan normal atau tidak. Model regresi yang baik itu memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tapi pada nilai residualnya. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov*. Jika nilai signifikan dari hasil uji *kolmogrov smirnov* dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika hasil uji *kolmogrov smirnov* dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak normal.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan menguji apakah ada hubungan yang linier atau tidak. Uji ini menggunakan bantuan SPSS 21 dengan *Test For Linerity* dengan taraf signifikan 0,05 dan variabel dikatakan mempunyai hubungan linier jika signifikan kurang dari 0,05.

²⁴Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi aksara, 2014), hlm. 90.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yaitu untuk melihat apakah residual terdistribusikan normal atau tidak. Model regresi yang baik itu memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tapi pada nilai residualnya. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov*. Jika nilai signifikan dari hasil uji *kolmogrov smirnov* dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika hasil uji *kolmogrov smirnov* dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya kolinearitas atau hubungan yang signifikan antara independen variabel. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolinearitas di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas begitu dengan sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat

diuji menggunakan uji glesjer yaitu dengan cara meregresikan antar variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Bila signifikansi hasil korelasi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Waston (DW test). Ukuran pengambilan keputusan dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *durbin-waston* (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Angka DW dibawah -2 berarti tidak ada autokorelasi positif.
- b. Angka DW diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

H. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel depende dengan menggunakan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan

positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dihitung dengan menggunakan persamaan garis berganda sebagai berikut. Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dihitung dengan menggunakan persamaan garis regresi berganda berikut:

$$KK = \alpha + b_1 PE + b_2 DK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien

PE : Pengawasan

DK : Disiplin Kerja

e : Error

I. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika besarnya koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka satu, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

J. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen mneganggap variabel lain bernilai kosntan²⁵. Adapun kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut, yaitu:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.²⁶

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah berikut ini.

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

²⁵Djalal Nachrowi dan Hardiaus Usman, *Pendekatan Populer dan Praktis untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan* (Jakarta: UI, 2013), hlm. 17.

²⁶Imam Ghojali, *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), hlm. 85.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak

1. Sejarah Berdirinya PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak

Pegadaian merupakan lembaga pembiayaan atau pengkreditan dengan sistem gadai. Pegadaian modern pada awalnya berkembang di Italia yang kemudian di praktikkan di Wilayah-wilayah Eropa lainnya, seperti Inggris dan Belanda. Sistem gadai tersebut memasuki Indonesia dibawa dan dikembangkan oleh VOC.²⁷

Pada awalnya pegadaian di Indonesia dilaksanakan oleh pihak swasta, kemudian oleh gubernur Jenderal Hindia-Belanda melalui *Staatsblad* Tahun 1901 No.131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur pegadaian sebagai monopoli pemerintah Belanda. Tanggal 1 April 1901 didirikan Rumah Gadai Pemerintah (Hindia-Belanda) pertama di Sukabumi, Jawa Barat sehingga setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari HUT pegadaian. Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Masih di tahun yang sama pula 4 kantor cabang pegadaian di Aceh dikonversi menjadi Pegadaian Syariah.²⁸

²⁷ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Prenada Media Group,2017), hlm. 393.

²⁸ Andri Soemitra, hlm. 393.

Pegadaian Syariah merupakan satu-satunya lembaga formal di Indonesia, yang berdasarkan hukum diperbolehkan melakukan pembiayaan dengan bentuk penyaluran kredit atas dasar hukum gadai. Pada tanggal 15 November 2005 PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan berdiri dan mulai membuka unitnya di Sadabuan, Sipirok, Panyabungan dan Sibuan.²⁹

Pada tanggal 15 November 2005 PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak berdiri dan membuka unitnya di Sadabuan, Sipirok dan Sibuan. Pada tanggal 14 November 2016 dengan izin usaha Nomor: KEP-91/D.5/2016 PT. Pegadaian Cabang Syariah Alaman Bolak pindah ke Jalan Sermalian Kosong No. 28 E. Adapun batas-batas wilayah PT. Pegadaian Cabang Syariah Alaman Bolak adalah sebelah Timur perbatasan dengan Bank Mandiri, sebelah Barat perbatasan dengan Kantor Kejaksaan, sebelah Utara perbatasan dengan SPBU dan sebelah Selatan perbatasan dengan Kampung Marancar.³⁰

2. Fungsi Kedudukan Dan Status Hukum PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak

a. Fungsi

PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu lembaga nonbank yang ada di Indonesia. PT. Pegadaian (Persero) memiliki fungsi untuk mengelola dan menyalurkan dana yang ada kepada

²⁹ Windari, "Pemahaman Pelaksanaan Nilai-Nilai Akuntansi Syariah Pada Praktisi Pegadaian Syariah (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Sekabupaten Tapanuli Bagian Selatan)", Jurnal Ak-Qardh No.5 (Desember 2018) hlm. 68.

³⁰ Masdawiyah, Penaksir, Wawancara pada 27 Juni 2021, Pukul : 11.00 WIB.

masyarakat melalui pemberian kredit gadai serta pengembangan usaha-usaha lain yang menguntungkan kedua belah pihak, baik pegadaian maupun masyarakat.

b. Kedudukan

PT. Pegadaian (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah naungan departemen dan dipimpin oleh dewan direksi. Menteri Keuangan bertindak sebagai pembina pengawasan oleh dewan pengawas.

c. Status

Pada walnya Pegadaian berstatus jawatan, pada tahun 1961 statusnya berubah menjadi Perusahaan Negara (PN), kemudian pada tahun 1989 berubah menjadi Perusahaan Umum (PERUM), dan pada tahun 2012 tepatnya tanggal 1 April PERUM Pegadaian resmi berubah menjadi Perseroan Terbatas.³¹

3. Visi dan Misi PT. Pegadain Syariah Cabang Alaman Bolak

Adapun visi dan misi PT. Pegadaian Cabang Syariah Alaman Bolak sebagai berikut :

a. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi terbaik untuk masyarakat.

b. Misi

³¹ www.pegadaian.com. Diakses pada hari Selasa, tanggal 13 Juli 2021, pukul 09:43 WIB.

- 1) Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- 2) Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
- 3) Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

4. Produk-produk PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak

a. Gadai Syariah

Pembiayaan gadai dengan sistem syariah, jaminan berupa emas, berlian, mobil, sepeda motor, laptop, handphone, dan barang elektronik lainnya, dengan proses mudah, cepat dan aman.

b. Arrum (Pembiayaan Usaha Mikro Berprinsip Syariah)

Pembiayaan usaha dengan sistem angsuran bulanan, agunan berupa emas atau BPKB kendaraan bermotor jangka waktu sampai 36 bulan.

c. Amanah (Pembiayaan Kepemilikan Kendaraan Bermotor)

Pembiayaan kepemilikan kendaraan bermotor dengan prinsip syariah untuk karyawan tetap.

d. Mulia (Investasi Emas Batangan)

Penjualan logam mulia tunai maupun angsuran baik perorangan maupun arisan dengan pilihan berat mulia dari 1 gram sampai 100 gram.

e. *Remittance* (Solusi Mudah Pengiriman atau Penerimaan Uang)

Layanan pengiriman atau penerimaan uang dari dalam dan luar negeri bekerjasama dengan Western Union, Delima, dan BNI *Smart*.

f. Multi Pembayaran *Online*

Layanan pembayaran berbagai tagihan bulanan seperti listrik, telepon, PDAM, pembelian pulsa *handphone*, TV berlangganan, dan Suzuki finance.

5. Struktur Organisasi

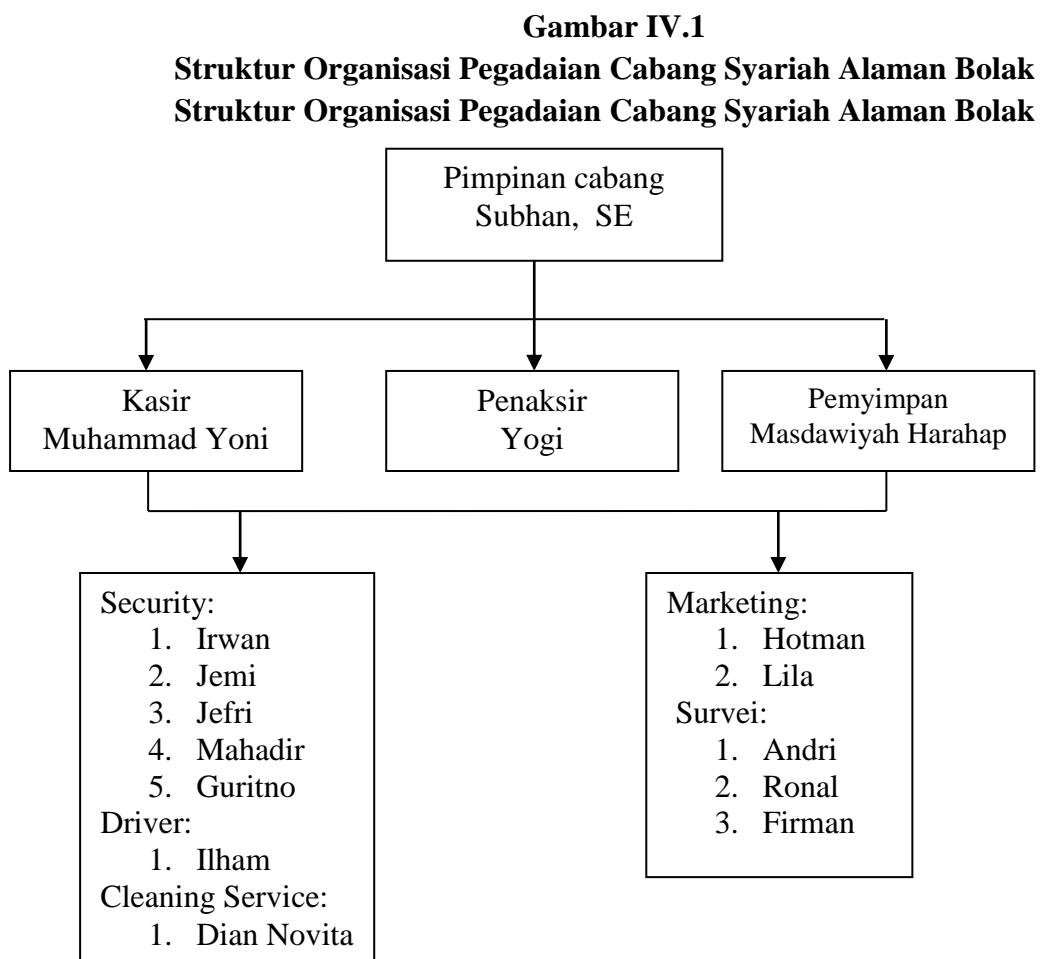
Seperti perusahaan lainnya, PT. Pegadain Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan juga memiliki stuktur organisasi yang terarah sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggungjawab, baik secara vertikal maupun horizontal dan memberikan gambaran tentang satuan kerja dalam suatu organisasi dan menjelaskan hubungan yang ada untuk membentuk pimpinan atau ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir tingkat dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.³²

Struktur organisasi PT. Pegadain Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan

³² Lila, *Marketing*, Wawancara pada 27 Juni 2021, Pukul 11:00 WIB

bisnis, sekaligus mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. Manajemen PT. Pegadain Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan melakukan restrukturisasi tujuannya untuk menjadikan organisasi lebih fokus dan efisien.

Adapun struktur organisasi PT. Pegadain Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Tugas dan tanggungjawabnya :

a. Pimpinan cabang

Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan operasional, administrasi dan keuangan

usaha gadai dan usaha lain Kantor Cabang serta Unit Pelayanan Cabang (UPC).

b. Kasir

Melakukan tugas penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran uang sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan operasional kantor cabang atau UPC.

c. Penaksir

Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan untuk menentukan mutu dan nilai barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mewujudkan penetapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra baik perusahaan.

d. Penyimpan

Mengurus gudang barang jaminan emas dan dokumen kredit dengan cara menerima, menyimpan, merawat dan mengeluarkan serta mengadministrasikan barang jaminan dan dokumen sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan serta keutuhan barang jaminan dan dokumen kredit.

e. *Marketing*

Melaksanakan transaksi keluar dan masuk sesuai dengan SOP yang berlaku dan memberikan informasi produk dan jasa terhadap nasabah.

f. Security

Menjaga dan memastikan lingkungan kantor agar selalu dalam kondisi aman dan terkendali.

g. Driver

Menjaga dan memastikan kendaraan dinas dalam kondisi yang terawat dengan baik, aman dan layak jalan. Dan mengoperasikan kendaraan dengan baik dan benar.

h. Cleaning Service

Menjaga kebersihan dan perawatan gedung beserta fasilitas dan inventaris kantor. Mengatur an menjaga stok kebutuhan logistik kantor.

B. Hasil Analisis Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Pengawasan

Uji Validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.1

Hasil Uji Validitas Pengawasan

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X ₁ . 1	0,552	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 14 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,4973$	Valid
X ₂ . 2	0,720		Valid
X ₃ . 3	0,799		Valid
X ₄ . 4	0,857		Valid
X ₅ . 5	0,718		Valid
X ₆ . 6	0,718		Valid
X ₇ . 7	0,791		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan hasil uji validitas angket untuk variabel pengawasan dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid. Karena semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja

Uji Validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.2

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X ₁ . 1	0,802	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 14 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,4973$	Valid
X ₂ . 2	0,804		Valid
X ₃ . 3	0,692		Valid
X ₄ . 4	0,640		Valid
X ₅ . 5	0,912		Valid
X ₆ . 6	0,774		Valid
X ₇ . 7	0,625		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan hasil uji validitas angket untuk variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid. Semua karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji Validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X ₁ . 1	0,788	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 14 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,4973$	Valid
X ₂ . 2	0,779		Valid
X ₃ . 3	0,784		Valid
X ₄ . 4	0,929		Valid
X ₅ . 5	0,783		Valid
X ₆ . 6	0,544		Valid
X ₇ . 7	0,901		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan hasil uji validitas angket untuk variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan adalah valid. Semua karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	7

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Dari hasil tabel IV.4 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* angket untuk variabel pengawasan adalah $0,858 > 0,60$ dapat disimpulkan angket variabel pengawasan (X_1) adalah reliabel.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	7

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Dari hasil tabel IV.5 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* angket untuk variabel disiplin kerja adalah $0,840 > 0,60$ dapat disimpulkan angket variabel disiplin kerja (X_2) adalah reliabel.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	7

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Dari hasil tabel IV.6 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* angket untuk variabel kinerja karyawan adalah $0,894 > 0,60$ dapat disimpulkan angket variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel IV.7 berikut ini.

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25428448
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.144
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dilihat *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,733 dan lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,733 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *One Sample KolmogroV-Smirnov*.

4. Uji Linieritas

a. Hasil Uji Linieritas Variabel Pengawasan

Tabel IV.8
Hasil Uji Linieritas Variabel Pengawasan
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KK Between (Combined) * PE Groups	169.437	6	28.240	15.403	.000
Linearity	160.381	1	160.381	87.480	.000
Deviation from Linearity	9.057	5	1.811	.988	.475
Within Groups	16.500	9	1.833		
Total	185.937	15			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan tabel IV.8 nilai Sig. 0,475. Jadi dapat disimpulkan nilai Sig. $> 0,05$ ($0,475 > 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah linier.

b. Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja

Tabel IV.9
Hasil Uji Linieritas Variabel disiplin kerja
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KK Between (Combined) * Groups	148.271	7	21.182	4.499	.025
DK Linearity	110.253	1	110.253	23.417	.001
Deviation from Linearity	38.018	6	6.336	1.346	.339
Within Groups	37.667	8	4.708		
Total	185.937	15			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan tabel IV.9 nilai Sig. sebesar 0,339. Jadi dapat disimpulkan nilai Sig $>0,05$ ($0,339 > 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah linier.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut ini uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel IV. 10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.014	3.468			
PE	1.249	.233	1.120	.223	4.479
DK	-.216	.208	-.217	.223	4.479

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan tabel IV.10 diketahui nilai *Tolerance* dari tabel pengawasan adalah $0,223 > 0,05$, variabel disiplin kerja adalah $0,223 > 0,05$. Jadi nilai *Tolerance* dari kedua variabel lebih besar dari 0,05 (nilai *Tolerance* $> 0,05$), sehingga bebas dari multikolinieritas.

Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel pengawasan adalah $4,479 < 10$ variabel disiplin kerja $4,479 < 10$. Jadi nilai VIF dari kedua variabel lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10) sehingga bebas dari multikolinieritas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil uji Heteroskedastisitas.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.567	2.021		2.755	.016
	PE	-.187	.136	-.675	-1.373	.193
	DK	.037	.121	.151	.307	.764

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Dari tabel IV.11 diketahui bahwa nilai signifikansi dari dua variabel independen yaitu pengawasan (X_1) $0,193 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) $0,764 > 0,05$. Karena kedua variabel independen (X) $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Auto Korelasi

Tabel IV. 12
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.873	.854	1.34732	1.809

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan tabel IV.12 dapat dilihat nilai Durbin Watson sebesar 1,809. Yang berarti pada posisi diantara -2 dengan +2 yaitu $-2 < 1,809 < +2$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel IV.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.014	3.468		-.292	.775
PE	1.249	.233	1.120	5.357	.000
DK	-.216	.208	-.217	-1.039	.318

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan tabel IV.13 dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + b_1PE + b_2DK + e$$

$$KK = -1,014 + 1,249 - 0,216 + e$$

Keterangan:

- KK : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- b_1, b_2 : Koefisien Regresi Linier Berganda
- Pe : Pengawasan
- Dk : Disiplin Kerja
- e : *Prediction Error*

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Nilai konstanta (α) sebesar -1,014 menunjukkan bahwa jika pengawasan, disiplin kerja nilainya 0, kinerja karyawan sebesar -1,014 kinerja.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan (b_1) sebesar 1,249, artinya apabila pengawasan meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak akan meningkat sebesar 1,249 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b_2) sebesar -0,216, dapat diartikan apabila disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak akan meningkat sebesar 0,216 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut ini:

Tabel IV.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.854	1.347

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Berdasarkan hasil tabel IV.14 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,854. Menunjukkan bahwa 85,4,% variabel pengawasan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan 14,6% lagi dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berikut merupakan tabel uji parsial (t):

Tabel IV.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.014	3.468		-.292	.775
PE	1.249	.233	1.120	5.357	.000
DK	-.216	.208	-.217	-1.039	.318

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Untuk t_{tabel} dicari $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1$, dimana $n =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel independen, $(df) = 16 - 2 - 1 = 13$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi $= 0,05$), maka diperoleh $t_{tabel} = 1,770$.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa pada variabel pengawasan memiliki t_{hitung} sebesar 5,357 dan t_{tabel} sebesar 1,770 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,357 > 1,770$) maka H_a diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Selanjutnya pada variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar -1,039, dan t_{tabel} sebesar 1,770. Sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,039 < 1,770) maka H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (F) dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel IV.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.339	2	81.170	44.715	.000 ^a
	Residual	23.598	13	1.815		
	Total	185.938	15			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 21

Hasil uji simultan (uji F) berdasarkan tabel IV.16 diuji taraf signifikansi 0.05 dengan df_1 (Jumlah variabel - 1) = 2 dan df_2 (n-k-1) atau (16-2-1) = 13 sehingga diperoleh F_{tabel} 3,806. Hasil menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (44,715 > 3,806). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Dilihat dari hasil uji t diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 5,357 dari nilai t_{tabel} sebesar 1,770 sehingga ($5,357 > 1,770$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Handoko yang menyatakan pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya. Artinya pengawasan yang dilakukan oleh atasan harus menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan karyawan dengan tujuan atasan mengetahui kegiatan nyata setiap aspek pelaksanaan tugas tidak menyimpang dan sesuai sasaran yang ditentukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurkocim dan Nur Laila yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur” yang mengatakan bahwa variabel pengawasan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik pengawasan yang dimiliki pimpinan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dilihat dari hasil uji t diatas diperoleh t_{hitung} sebesar -1,039 dari nilai t_{tabel} sebesar 1,770 sehingga $(-1,039 < 1,770)$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Alaman Bolak. Hal ini tidak sejalan dengan teori Rivai bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga dengan disiplin yang baik dapat mendorong terwujudnya tujuan perusahaan,

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dilakukan Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau” yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan ataupun pegawai tidak selalu hadir pada hari kerja dan masih terdapat karyawan yang mangkir dari pekerjaan mereka. Apabila disiplin dilakukan dengan baik maka kinerja dalam perusahaan juga akan semakin menjadi baik.

3. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,715 > 3,806$).

Hal ini sejalan dengan teori Victor Vroom dalam Sukarman yang menyatakan bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Helena Fitri, Susanti Situmorang dan Martua Sitorus yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Aerofood ACS Medan” yang mengatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan dan disiplin kerja seorang pegawai atau karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja atau kinerja yang akan dicapai.

D. Keterbatasan Penelitian

Semua rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan di dalam metodologi penelitian. Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk memperoleh hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh. Ilmu pengetahuan dan wawasan yang dimiliki peneliti terbatas. Keterbatasan penggunaan variabel, dimana penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin kerja sementara ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh R square (R^2) sebesar 0,854 dengan persamaan $KK = \alpha + b_1PE + b_2DK + e$ atau $KK = -1,014 + 1,249 - 0,216$. Maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada pengawasan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,357 dan t_{tabel} sebesar 1,770 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,357 > 1,770$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada disiplin kerja dengan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh t_{hitung} sebesar -1,039 dan t_{tabel} sebesar 1,770 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,039 < 1,770$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan..
3. Secara simultan (uji F) variabel pengawasan dan disiplin kerja diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,715 > 3,806$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan peneliti setelah melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan

penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan pengawasan dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan. Maka disarankan kepada pihak pegadaian agar lebih meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karawannya. Jika ditemui sebuah pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan pegawai, diharapkan dapat ditindak secara tegas agar semua perencanaan yang dilakukan sebelumnya dapat terlaksana dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang.

Dan lebih meningkatkan kuantitas kegiatan inspeksi di Pegadaian, baik inspeksi mengenai keuangan, kedisiplinan karyawan, dan pekerjaan karyawan. Yang pada awalnya dilakukan per triwulan atau enam bulan sekali, mungkin dapat ditingkatkan menjadi sebulan sekali.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan”. Agar lebih menggali lagi faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor-faktor yang sudah dibuat dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: Prenadamedia Group, t.t.
- Djalal Nachrowi dan Hardiaus Usman, *Pendekatan Populer dan Praktis untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan* Jakarta: UI, 2013.
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana, 2015.
- Emroon Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* Jakarta: Kencana, 2012.
- Hariato, Asron Saputra, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam," *Jurnal EMBA* 8, no. 1. Februari 2020.
- Hasil wawancara dengan Bapak Hotman Marketing di Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.
- Imam Ghajali, *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* Bandung: Alfabeta, 2012.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.
- Julita Fransiska Tambunan, "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru".

Kusnita, dkk, “*Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta,*” *Jurnal Visionida* 1, no. 1. Juni 2015.

PT. Pegadaian (Persero) CPS Alaman Bolak Padangsidempuan,” *Idalamat.com*.

Soekidjo Natoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* Jakarta: PT Bumi aksara, 2014.

Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17* Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Siregar, Budi Gautama, “*Peranan Quality Work Of Life Dalam Meningkatkan Kinerja*”, *Jurnal Yurisprudentia* Vol.2, 1 Juni 2016.

Veitzhzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management (Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan Secara Islami)* Jakarta: PT Grafindo Persada, 2014.

Windari, “*pemahaman pelaksanaan nilai-nilai akuntans syariah pada praktisi pegadaian syariah (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Syariah Sekabupaten Tapanuli Bagian Selatan)*”, *Jurnal Al-Qardh* No.5 Desember 2018.

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul.

Pengaruh Pengawasan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.

yang disusun oleh:

Nama : YENNI HOLILA SIREGAR

Nim : 16 401 00255

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. Kurangi pertanyaannya
2. Sisipkan pertanyaan negatifnya
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, April 2021

Zulaika Matondang, S.Pd., M.Si.

NIDN. 2017058302

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal

Lampiran

Kepada Yth,

Saudar/i

Di

Tempat

Saudara dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan maka saya,

Nama : YENNI HOLILA SIREGAR

Nim : 16 401 00255

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan saudar/i untuk mengisi daftar pertanyaan-pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang saudara/i berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.** Untuk mencapai maksud tersebut peneliti mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan saudara/i meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Kami memohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklis (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu jawaban.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua jawaban saudara dijamin kerahasiannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

LEMBAR VALIDASI
ANGKET PENGAWASAN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi) , dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No.Soal	V	VR	TV
Pengawasan Langsung	1, 2, 3			
Tindakan Koreksi	4, 5			
Penilaian Pekerjaan/Kinerja	6,7			

LEMBAR VALIDASI
ANGKET DISIPLIN KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi) , dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No.Soal	V	VR	TV
Kehadiran	1, 2			
Jam Kerja	3, 4			
Sanksi dan Hukuman	5, 6			
Sikap dan Etika	7			

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi) , dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.

Lembar soal terlampir.

Indikator	No.SoaI	V	VR	TV
Kualitas	1			
Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan	2, 3			
Keterampilan	4, 5			
Kerja sama	6, 7			

Variabel Pengawasan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan.					
2	Pimpinan sering meninjau ruang kerja pegawai.					
3	Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan.					
4	Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.					
5	Pimpinan menegur karyawan yang tidak berpakaian yang rapi dan sopan sesuai dengan peraturan.					
6	Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan.					
7	Standar yang ditetapkan mampu dicapai oleh karyawan.					

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
2	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
3	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
4	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.					
5	Sanksi yang diberikan sama untuk tiap tingkatan karyawan.					
6	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.					
7	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan.					

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
2	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatan saya.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
4	Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
5	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
6	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja.					
7	Saya bersedia menerima masukan dari rekan kerja saya.					









BERITA AGARA UJIAN MUNAQASYAH
 Nomor: B-01/tn.14/G.1/G.5/PP/01.1/09/2021

Panitia Ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Padangsidimpuan bersama anggota pengaji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Padangsidimpuan berdasarkan Surat Penunjukan Mengajar Ujian Munaqasyah Nomor B-0152/tn.14/G.1/G.5/PP/01.1/09/2021 tanggal 22 September 2021, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa

Nama : Yenni Holiha Sirajer
 NIM : 1640100255
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian Syariah Cabang Alaman Botak Padangsidimpuan
 Pembimbing I : H. Arbanur Rasyid, M.A. (Nidn. 2025077302)
 Pembimbing II : Rini Hayati Lubis, M.P. (Nidn. 2013048702)
 Pin :

Dengan ini menyatakan LULUS, ~~MEMUJASKAN~~ **MEMUJASKAN** DALAM UJIAN Munaqasyah FEBI (FEBI) Padangsidimpuan dengan nilai Skripsi: **68 (C...)**

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh Yudisium:

- a. PUJIAN : 3,51 - 4,00
- b. SANGAT MEMUJASKAN : 3,01 - 3,50
- c. MEMUJASKAN : 2,76 - 3,00
- d. CUKUP : 2,00 - 2,75
- e. TIDAK LULUS : 0,00 - 1,99

Dengan indeks prestasi kumulatif **3,41** Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memaka gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam Ilmu Perbankan Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke **KLS**

Padangsidimpuan, 26 September 2021
 Panitia Ujian Munaqasyah
 Sekretaris,

Ketua

 Rodame Montoir Napitupuku, M.M
 NIDN. 2030118403

Azwar Hamid, M.A
 NIDN. 2111038601

- Anggota Pengaji
1. Rodame Montoir Napitupuku, M.M
 NIDN. 2030118403
 2. Azwar Hamid, M.A
 NIDN. 2111038601
 3. Wiletari, M.A.
 NIDN. 2010058301
 4. Sry Lestari, M.E.I.
 NIDN. 2005058902

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22060 Faksimile (0634) 24022

Nomor
Lampiran
Hal

: 467 /ln.14/G.1/G.4c/PP.00.9/02/2021

:
: Penunjukan Pembimbing Skripsi

22 Februari 2021

Yth. Bapak/Ibu:

1. Arbanur Rasyid
2. Rini Hayati Lubis

: Pembimbing I

: Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Yenni Holila Siregar
NIM : 1640100255
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 456 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/02/2021
Hal : Mohon Izin Pra Riset

22 Februari 2021

Yth. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

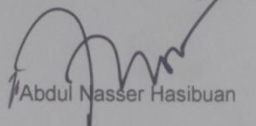
Nama : Yenni Holila Siregar
NIM : 1640100255
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidimpuan."

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Padangsidimpuan, 21 April 2021

Nomor : 55/10068/2021
Lampiran : -
Urgensi : Biasa

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Padangsidimpuan
Di,

Padang Sidimpuan.

Hal : Permohonan Izin Pra Riset.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Menindaklanjuti surat Bapak No : 456/In.14/G.1/G.4c/TL.00/02/2021, tanggal 22 Februari 2021 Hal Mohon Izin Pra Riset, maka pada prinsipnya kami menyetujui kepada Mahasiswa yang akan melakukan Pra Riset di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak, perlu kami sampaikan dalam hal-hal yang berkaitan dalam Pra Riset kepada mahasiswa akan diberikan arahan dan petunjuk oleh Petugas yang diberikan wewenang oleh Pemimpin Cabang tentang apa yang harus dilakukan agar sesuai dengan aturan yang berlaku di PT.Pegadaian (Persero). Adapun daftar nama yang melakukan Pra Riset sbb ;

No	Nama Mahasiswa	NIM	Jenis Kelamin	Jurusan/prodi
1	Yenni Holila Siregar	1640100255	Perempuan	Perbankan Syariah

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pemimpin Cabang


SUBHAN
NIK.P80884



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 923 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/04/2021
Hal : Mohon Izin Riset

14 April 2021

Yth. Pimpinan PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Yenni Holila Siregar
NIM : 1640100255
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Nomor : 101 /60068/2021
Lampiran : -
Urgensi : Biasa

Padangsidimpuan, 25 Agustus 2021

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Padangsidimpuan
Di,
Padang Sidimpuan

Hal : **Telah Selesai Melakukan Riset.**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswi di bawah ;

Nama : Yenni Holila Siregar
NIM : 1640100255

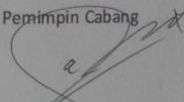
Judul Skripsi : " Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidimpuan Telah selesai melakukan Riset di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padang Sidimpuan".
Yang dilakukan selama (8) hari terhitung mulai tanggal 16 Agustus 2021 sampai dengan 25 agustus 2021.

Kami atas nama Perusahaan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padang Sidimpuan mengucapkan banyak terima kasih atas partisipasinya dalam mengenalkan Pegadaian kepada Masyarakat Umum.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pemimpin Cabang


SUBHAN
NIK.P80884

Padangsidimpuan, 28 Mei 2018