

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL
DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI HOTEL RASAMALA
BANDA ACEH**

SKRIPSI

OLEH:

**AULYATULLAH HIDAYAT
NPM: 2002120187**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AULYATULLAH HIDAYAT
NPM : 2002129187

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL RASAMALA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Mimiasri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AULYATULLAH HIDAYAT
NPM : 2002129187

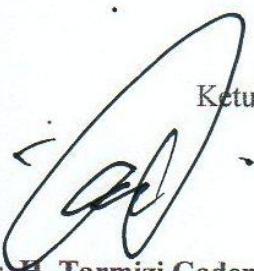
Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGAWASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RASAMALA BANDA
ACEH**

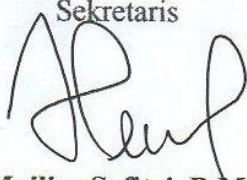
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 12 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

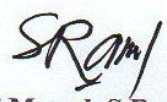
Sekretaris


Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota


Mimiastri, S.E., M.M
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Farwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 21 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Aulyatullah Hidayat

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aulyatullah Hidayat

NPM : 2002129187

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RASAMALA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Aulyatullah Hidayat

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa islam di muka bumi.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Tuwisna, SE, MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen/ Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM, selaku pembimbing I dan Ibu Mimiasri, SE, MM, selaku pembimbing II, yang telah memberikan motivasi dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.

6. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Banda Aceh, 22 Juli 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Disiplin Kerja	18
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3 Kompensasi Finansial	20
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial	20
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial	23
2.1.3.3 Fungsi pemberian kompensasi Finansial	23
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	23
2.1.3.5 Indikator Kompensasi Finansial	24
2.1.4 Pengawasan Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja	24
2.1.4.2 Tujuan Pengawasan Kerja	26
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja	28
2.1.4.4 Indikator Pengawasan Kerja	28
2.2 Penelitian Sebelumnya	29
2.3 Hubungan Antar Variabel	32
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.3 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34

2.4 Kerangka Pemikiran	35
2.5 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian	37
3.1.1 Jenis Penelitian	37
3.1.2 Tujuan Penelitian	37
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian	37
3.1.4 Horizon Waktu	38
3.1.5 Unit Analisis	38
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	38
3.2.1 Populasi	38
3.2.2 Sampel.....	39
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.1 Sumber Data	39
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	41
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.6 Pengujian Data	42
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.7 Pengujian Hipotesis	45
3.7.1 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji t)	45
3.7.2 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
4.1.1 Profil Hotel Rasamala Banda Aceh	47
4.1.2 Visi dan Misi Hotel Rasamala Banda Aceh	48
4.1.3 Struktural Organisasi Hotel Rasamala Banda Aceh	48
4.2 Karakteristik Responden	50
4.3 Pengujian Data	52
4.3.1 Uji Validitas	52
4.3.2 Uji Reliabilitas	53
4.4 Analisis Deskriptif	54
4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	54
4.4.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	55
4.4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	56
4.4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	57
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.6 Pengujian Hipotesis	60
4.6.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi	60
4.6.2 Uji t (Parsial)	61
4.6.3 Uji F (Simultan)	62
4.7 Pembahasan	63
4.8 Implikasi Penelitian	64

BAB V PENUTUP	66
4.1 Kesimpulan	66
4.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Survei Awal Disiplin Kerja Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh.....	4
Tabel 1.2	Hasil Survei Awal Kompensasi Finansial Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh	6
Tabel 1.3	Survei Awal Pengawasan kerja Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh	8
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1	Horizon Waktu	38
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh 2023	39
Tabel 3.3	Pengukuran Menggunakan Skala Likert	40
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2	Usia Responden	50
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden	51
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Kuesioner	52
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Reabilitas Kuesioner	53
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja	55
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Finansial	56
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengawasan Kerja	57
Tabel 4.11	Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.12	Koefesien Korelasi	59
Tabel 4.13	Uji t (Uji Parsial)	61
Tabel 4.14	Uji F (Uji Simultan)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
-------------------------------------	----

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL RASAMALA BANDA ACEH**

AULYATULLAH HIDAYAT
NPM. 2002120187

**Pembimbing: 1. Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
2. Mimiasri, SE, MM**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan desain asosiatif kausal. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Rasamala Banda Aceh sebanyak 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya. Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya. Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin disiplin seorang karyawan, semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan dan semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Pengawasan Kerja

BA B I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bidang usaha merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi atau penginapan yang digunakan bagi para pelaku bisnis maupun wisatawan sebagai tempat tinggal sementara untuk beristirahat, maupun tempat makan dan minum. Hotel menyediakan berbagai fasilitas seperti kamar tidur, fasilitas pelayanan makanan dan minuman, spa, *gym* dan lain sebagainya. Seiring perkembangan zaman, industri sektor perhotelan akan terus berkembang dengan berbagai inovasi dalam upaya peningkatan Kompensasi Finansial prima agar menarik di mata konsumen.

Industri perhotelan mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga menimbulkan banyak persaingan dalam industri tersebut. Persaingan menjadi semakin ketat dengan munculnya berbagai jenis industri perhotelan yang bervariasi. Manajemen sumber daya manusia di dalam suatu industri perhotelan memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi seluruh aktifitas hotel. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia, maka setiap hotel pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan tersebut.

Bisnis perhotelan semakin bersaing ketat di Kota Banda Aceh seiring dengan dipromosikannya model wisata Syariah. Sehingga tren pengelolaan fasilitas akomodasi dan pelayanan mengarah pada konsep yang mengutamakan kinerja

karyawan dengan fasilitas yang lengkap, nyaman dan berkualitas. Kota Banda Aceh saat ini memiliki berbagai macam tipe hotel, mulai dari hotel kelas mawar hingga hotel berbintang lima. Banda Aceh saat ini telah memiliki penginapan yang berkelas dan berfasilitas yang tak kalah dengan hotel berkelas mewah.

Hotel Rasamala Banda Aceh merupakan salah satunya hotel berbintang 3 di Kota Banda Aceh yang beralamat di Jalan Teuku Umar Nomor 257 Geuceu Kayee Jato Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh. Hotel Rasamala Banda Aceh menawarkan tarif kamar yang murah, namun telah dilengkapi dengan fasilitas yang cukup memadai termasuk akses internet melalui jaringan internet, parkir dan keamanan selama 24 jam. Salah satu keunggulan penginapan lebar daun yaitu mendapatkan sarapan pagi secara gratis, dan menyediakan *laundry* untuk para konsumen menginap. Hotel Rasamala Banda Aceh dibalik kesuksesannya terdapat juga gejolak naik turunnya omset usaha. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa penginapan ini mengalami suasana fluktuatif bahkan mengalami penurunan tamu pada tahun 2019-2022. Dimana pada tahun 2020 dan 2022 penginapan itu tidak mencapai target usaha, dimana pada tahun itu penginapan itu mengalami omset yang naik secara drastis.

Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan perhotelan tidak akan terlepas dari pelayanan tenaga kerja (karyawan). Kunci utama dalam peningkatan Kompensasi Finansial perhotelan adalah karyawan yang mempunyai kinerja tinggi. Perilaku kerja (*performance*) yang dihasilkan karyawan tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Bernardin dalam Setiani dan Abas (2020:53) mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil

yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Perusahaan perhotelan harus mampu mengoptimalkan dalam pengelolaan semua sumber daya yang dimilikinya tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terkait rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Rasamala Banda Aceh diantaranya disebabkan oleh tingkat kedisiplinan kerja yang rendah, pemberian kompensasi finansial yang kurang adil dan sesuai kepada setiap karyawan dan pengawasan kerja yang kurang maksimal.

Kedisiplinan merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Menurut Hasibuan (2020;193) bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat tinggi kinerjanya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh pada tanggal 25 Juni 2024 terkait Disiplin Kerja, maka diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh belum maksimal yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Survei Awal Disiplin Kerja Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh

No	Disiplin Kerja	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		J	%	J	%	J	%
1	Tujuan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.	4	40	6	60	10	100
2	Manager Hotel dapat dijadikan teladan bagi bawahannya.	3	30	7	70	10	100
3	Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan.	4	40	6	60	10	100
4	Keadilan bagi karya Hotel diterapkan dengan baik.	4	40	6	60	10	100
5	Manager tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin.	5	50	5	50	10	100

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat 5 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terhadap 10 orang karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Pertanyaan pertama diperoleh hasil bahwa 6 dari 10 orang karyawan tidak setuju, pertanyaan kedua bahwa 7 dari 10 orang karyawan tidak setuju, pertanyaan ketiga bahwa 6 dari 10 orang karyawan tidak setuju, pertanyaan keempat bahwa 6 dari 10 orang karyawan tidak setuju, pertanyaan kelima bahwa 5 dari 10 orang karyawan tidak setuju. Dari keseluruhan pertanyaan yang diajukan untuk variabel kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa karyawan tidak setuju dengan pertanyaan-pertanyaan tersebut, sehingga dapat diasumsikan bahwa Disiplin Kerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh masih rendah.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 25 Juni 2024 terkait rendahnya kedisiplinan karyawan pada Hotel Rasamala Banda Aceh,

diketahui bahwa kurangnya kedisiplinan kerja yaitu seperti masih adanya karyawan yang sering tidak berada di tempat saat jam kerja, misalnya berbicara dengan rekan kerja, berbicara di telpon, sering tidak terlihat tidak hadir tepat waktu dan kurangnya inisiatif seperti kurangnya inisiatif karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing bidang kerja sehingga menyebabkan terlambatnya pelayanan yang diberikan kepada tamu dan juga masih adanya karyawan yang lambat dalam mengerjakan tugas jika tidak diawasi langsung oleh atasan.

Selain disiplin kerja faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi finansial. Menurut Wijaya dan Yuliana (2022:49), bahwa yang dimaksud dengan kompensasi finansial adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Kompensasi finansial dalam lingkungan kerja dapat berupa kompensasi finansial dengan rekan sekerja dilakukan dengan cara yang ramah, profesional dan terbuka. Faktor kompensasi finansial dalam lingkungan kerja sangat menunjang kinerja karyawan termasuk dalam kemampuan interpersonal yaitu kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain seperti antar karyawan dengan konsumen.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh pada tanggal 25 Juni 2024 terkait dengan kompensasi finansial, maka diketahui bahwa kompensasi finansial bagi karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh masih kurang sesuai yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Hasil Survei Awal Kompensasi Finansial Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh

No	Kompensasi Finansial	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		J	%	J	%	J	%
1	Gaji yang anda terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	4	40	6	60	10	100
2	Upah kerja perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	3	30	7	70	10	100
3	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	3	30	7	70	10	100
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan.	5	50	5	50	10	100

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, terlihat 4 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terhadap 10 orang karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Pertanyaan pertama diperoleh hasil bahwa 6 dari 10 orang pelanggan tidak setuju, kemudian pertanyaan kedua bahwa 7 dari 10 orang karyawan tidak setuju, pertanyaan ketiga bahwa 7 dari 10 orang karyawan pelanggan tidak setuju, pertanyaan keempat bahwa 5 dari 10 orang karyawan tidak setuju. Dari keseluruhan pertanyaan yang diajukan untuk variabel kompetensi, maka diperoleh hasil bahwa karyawan tidak setuju dengan pertanyaan-pertanyaan tersebut sehingga dapat diasumsikan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh masih kurang sesuai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemui beberapa permasalahan berkaitan dengan kompensasi finansial yaitu perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi yang didesain dengan adil dan baik, memberikan dampak positif dalam efisiensi dan hasil kerja setiap karyawan/individu didalamnya, karena dengan sistem kompensasi yang adil membantu proses evaluasi jabatan, yang lebih realistis dan dapat dicapai. kompensasi yang diberikan oleh Hotel Rasamala Banda Aceh baik langsung

maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya, seperti pemberian insentif/bonus yang diberikan belum sesuai harapan atau tunjangan yang belum tepat sehingga menyebabkan ketidakpuasan bagi para karyawan yang bisa berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan terutama dalam tunjangan-tunjangan dan servis yang diterima sangat berfluktuasi atau naik turun.

Selain faktor kompensasi finansial, kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh faktor pengawasan kerja. Menurut Lubis (2019:154) pengawasan adalah kegiatan manajer/pemimpin yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan dilakukan manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini juga dapat berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh pada tanggal 25 Juni 2024 terkait dengan pengawasan kerja karyawan, maka diketahui bahwa pengawasan kerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh kurang baik yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Survei Awal Pengawasan kerja Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh

No	Pengawasan kerja	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		J	%	J	%	J	%
1	Karyawan mendapatkan jadwal kerja setiap bulan.	3	30	7	70	10	100
2	Karyawan diperiksa oleh pimpinan atas pelayanan yang telah diselesaikan.	4	40	6	60	10	100
3	Manager Hotel selalu memberikan arahan bagi karyawan.	4	40	7	60	10	100

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, terlihat 3 pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terhadap 10 orang karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Pertanyaan pertama diperoleh hasil bahwa 7 dari 10 orang pelanggan tidak setuju, pertanyaan kedua bahwa 6 dari 10 orang karyawan tidak setuju, pertanyaan ketiga bahwa 7 dari 10 orang karyawan pelanggan tidak setuju. Keseluruhan jawaban untuk variabel ini, menunjukkan bahwa karyawan umumnya tidak setuju, sehingga dapat diasumsikan bahwa Pengawasan kerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh kurang maksimal.

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan bagi sebuah perusahaan perhotelan termasuk Hotel Rasamala Banda Aceh. Melalui pengawasan, pihak manajemen Hotel dapat memantau berbagai hal menguntungkan atau merugikan perusahaan, seperti kesalahan-kesalahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau melayani tamu, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja atau melayani tamu, serta rintangan-rintangan yang dialami oleh karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumber daya manusia masih belum maksimal. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian

dengan konsep ini sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dalam penelitian ini penulis ingin melakukan pengembangan penelitian dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh?
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat, baik manfaat secara teoretis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen hotel kesehatan yang bergerak pada industri jasa perhotelan untuk penyusunan strategi perbaikan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan hotel, sehingga mampu bertahan dalam semakin ketatnya persaingan di sektor jasa perhotelan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Kajian dalam penelitian ini perlu dibatasi dalam suatu ruang lingkup penelitian. Karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka penelitian ini difokuskan pada Hotel Rasamala Banda Aceh terkait pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ma'ruf (2019:3), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga dapat disebut sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Adapun manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi termasuk kinerja masing-masing individu (Simanjuntak, 2019:71). Kinerja karyawan pada prinsipnya mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fuad, 2020:271).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Budaya organisasi yang terpelihara akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Pengertian kinerja Mangkunegara (2020:162) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Rivai dan Deddy, (2019:225), merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaan serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Simanjuntak dan Mukhlis (2019:251) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan. Yaitu hal–hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal –hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal–hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2020:112), bahwa tolak ukur kinerja yaitu:

a. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Soedjono (2020:315), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan non finansial.

Faktor yang termasuk dalam faktor finansial atau berkenaan bentuk langsung finansial atau manfaat langsung meliputi:

- a. Gaji, merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya
- b. Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja yang jumlah menurut golongan dan masa kerja.

Adapun faktor-faktor non finansial atau tidak langsung yang dapat dinikmati atau dimiliki langsung oleh karyawan, Mangkunegara (2020:135).

- a. Kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan semua elemen sumber daya organisasi untuk bekerja menjadi lebih baik.
- b. Kompetensi, yaitu suatu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu.
- c. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengenali perasaan, membangkitkan rasa untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya.
- d. Semangat kerja, yaitu dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasi.

Selain faktor di atas, terdapat juga faktor karakteristik pemimpin yang kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Ma'ruf (2019:65), kepemimpinan

merupakan faktor sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja yang merupakan salah satu fungsi manajemen SDM yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin maka sulit mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2019:251) terdiri atas:

1. Kualitas Kerja
Kualitas adalah mutu pekerjaan yang dihasilkan selalu memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Komitmen Kerja
Kesanggupan suatu karyawan/anggota organisasi untuk setia dan memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
4. Ketepatan Waktu
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Tanggung Jawab
Kesadaran manusia untuk berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Siagian, 2020:142).

Kedisiplinan bisa didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Singodimenjo dalam Sitrisno (2019:86), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Hasibuan (2020:190) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai pengertian disiplin kerja, maka dapat diperoleh gambaran bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menaati atau mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu perusahaan. Dengan disiplin yang baik dalam diri seorang karyawan akan terbentuk keteraturan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2020:208) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong phasiara karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin karyawan. Dengan cara itu, karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif

- a. Peringatan pertama dengan mengomunikasikan peraturan terhadap karyawan.
- b. Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh karyawan.
- c. Konsisten yaitu para karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- d. Tidak bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan. Kedisipilnan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestais kerja yang dapat dicapainya. Tanpa

disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020:193).

Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten. Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan.

Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figur. Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan:

1. Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda siaga akan kondisi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
2. Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang mengalir dari gunung ke lembah dan membawa kesegaran dan membersihkan sungai yang keruh.
3. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, daya mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar dan yang berjalan secara konsisten.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari

manajemen yang sangat penting. Hasibuan (2020:194) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi hukum
Sanksi yang semakin berat membuat karyawan takut melakukan tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap peraturan akan semakin baik.
5. Pengawasan
Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan. Menurut Moekizat (2019:356), bahwa bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Keteladanan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

2.1.3 Kompensasi Finansial

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya dan pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan, dan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi tidak hanya penting karena merupakan pendorong utama seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga berdampak pada semangat kerja karyawan tersebut (Sitopu, 2021). Kompensasi menurut Agbenyegah (2019) kompensasi dapat diartikan sebagai suatu penghargaan atas usaha karyawan yang diwujudkan sebagai hasil produksi atau jasa yang berwujud uang tanpa jaminan pasti tiap bulannya.

Hasibuan (2020: 118) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Jadi kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi sendiri terbagi menjadi duabentuk, yaitu kompensasi langsung (kompensasi finansial), seperti upah, gaji, komisi, bonus dan kompensasi tidak langsung (kompensasi kon-finansial) seperti kesejahteraan karyawan. Kompensasi juga sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees. Baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung (*nonfinancial*).

Kompensasi financial adalah pemberian atas balas jasa kepada tenaga kerja atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka karyawan yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Kompensasi finansial merupakan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial menurut Simamora (2021:445), merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan ke karyawan an mereka dengan sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya

atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana kompensasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung berupa upah, gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial

Pemberian kompensasi memiliki fungsi dan tujuan. Menurut Hasibuan (2020) terdapat beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu:

- a. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
- b. Mempertahankan karyawan.
- c. Menjamin keadilan.
- d. Penghargaan terhadap perilaku karyawan.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Mengikuti aturan hukum.
- g. Meningkatkan efisiensi administrasi.

2.1.3.3 Fungsi pemberian kompensasi Finansial

Adapun fungsi dari pemberian kompensasi menurut Ma'ruf (2019:78) adalah sebagai berikut:

- a. Pengalokasian SDM secara efisien
Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.
- b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif
Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2020:333) adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan organisasi untuk membayar kompensasi finansial semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika Produktivitas kerja karyawan dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan peraturan hukum menetapkan dengan besarnya Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah atau regulasi tersebut sangat penting supaya para pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi karyawan.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relative kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang akan mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang esar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidka lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat penddikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) mak tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full

employment. sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena ternyata terdapat banak penganggur (unemployment).

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang dibebankan tergolong sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil tingkat kompensasinya relative rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar daripada pekerjaannya kuli panggul barang.

2.1.3.5 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2021) terdapat beberapa indikator kompensasi yang dapat diukur menggunakan:

1. Gaji

Balas jasa berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai hasil dari posisinya sebagai pekerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Upah

Imbalan finansial langsung dimana dibayar pada karyawan berdasar pada banyak pelayanan yang diberikan, jumlah barang yang dihasilkan, atau jam kerja.

3. Insentif

Insentif merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu dimana karyawan tersebut memiliki prestasi khusus. Pemberian insentif tersebut dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih semangat dengan harapan memaksimalkan kinerjanya.

4. Tunjangan

Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Seperti pemberian tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan tunjangan di luar jam kerja. Pemberian tunjangan dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan tunjangan kecelakaan.

2.1.4 Pengawasan kerja

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan kerja

Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah

satu tugas mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional (Siagian, 2020:125).

Pengawasan merupakan sumber penting dari kepuasan kerja. Menurut (Sarwoto, 2019:12) pengawasan ialah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang di kehendaki. Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif agar hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Handayani (2022:143) bahwa pengawasan adalah suatu proses di mana pimpinan dalam suatu organisasi atau instansi ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya itu sesuai dengan rencana yang telah dibuat, perintah, serta tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan atau tidak, sehingga dapat ditemukan dan ditentukan kebijakan selanjutnya dikemudian hari.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manullang (2021:177) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Berdasarkan teori di atas maka dapat dipahami bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kegiatan pengawasan terutama perlu ditujukan untuk melihat adanya penyimpangan-penyimpangan tujuan organisasi ataupun melihat hal-hal yang perlu dilakukan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Tujuan Pengawasan Kerja

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Sukarna (2019:112) menyatakan bahwa:

- a. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.
- b. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan,
- d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak,
- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagainya.

- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Selanjutnya, menurut Odgers dalam Sukoco (2021:94) menyatakan tujuan pengawasan adalah:

- a. Meningkatkan kinerja organisasi secara kontinu, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manullang, 2004:173).

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempegaruhi dalam pengawasan kerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kolektifitas

Semakin besar sebuah organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Kesalahan-kesalahan bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kenayaka anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.

3. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atas itu sendiri tidak berkurang.

2.1.4.4 Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja menurut Siagian (2020:35), yaitu terdiri dari tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia.

b. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan.

c. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian Nurbismi (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Pade Aceh Besar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Pade Aceh Besar. Metode analisis yang digunakan analisa regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Pade Aceh Besar yang terbukti dengan perolehan nilai F_{hitung} sebesar $31,857 > F_{tabel}$ sebesar 3,13 Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel kompesansi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan kinerja yang terbukti dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $7,337 > 1,994$ Pada uji determinasi terdapat pengaruh sebesar 46% dari variabel kompesansi finansial dan disiplin krja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sebanyak 54% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis regresi ini.

Penelitian Candra (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan”. Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Populasi berjumlah 132 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 99 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

Penelitian Safaruddin (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wixel Kendari”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Wixel Kendari. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 26 dan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan pada Hotel Wixel Kendari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 0,689 atau 68,9% sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini juga ditunjukkan hasil uji F dengan koefisien variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sebesar 29,961 dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

Penelitian Paramitha (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ”. Tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden yakni karyawan dari

Kantor Kejaksaan Tinggi Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Secara simultan kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 92,5%. Saran yang dapat diberikan pada peneliti ini adalah Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar perlu menciptakan sebuah sistem kerja yang baik dan terkontrol untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan nya.

Penelitian Ariesni (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah hotel. Pendekatan penelitian yang dipakai yaitu asosiatif kausal. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan hotel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari absensi dan performance review karyawan hotel. Data yang diperoleh dideskripsikan dengan uji persyaratan analisis dan juga pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk memperbaiki kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan kerja hotel.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Pade Aceh Besar (Nurbismi, 2021).	Kuantitatif	Kompensasi finansial dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Pade Aceh.	Menggunakan variabel kompensasi disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Tidak menggunakan variabel pengawasan, sampel dan lokasi penelitian.
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan (Candra, 2022).	Kuantitatif	Disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.	Variabel penelitian, analisis data dan teknik pengumpulan data.	Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wixel Kendari (Safaruddin, 2021).	Kuantitatif	Kompensasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Wixel Kendari.	Menggunakan Variabel Kompensasi Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.	Tidak menggunakan variabel pengawasan, sampel dan lokasi penelitian.
4	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Paramitha, 2022).	Kuantitatif	Kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Denpasar.	Variabel penelitian, teknik analisis data dan teknik pengumpulan data	Menggunakan variabel kepemimpinan, tidak menggunakan variabel pengawasan kerja.
5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel (Ariesni, 2023).	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.	Variabel penelitian, analisis data dan teknik pengumpulan data	Tidak menggunakan variabel pengawasan kerja, Kompensasi, sampel dan lokasi penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) Disiplin kerja merupakan suatu keadaan

dalam kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati apa saja peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja diukur dengan beberapa dimensi yaitu disiplin waktu, disiplin moral dan disiplin administratif. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki setiap karyawan agar mampu mencapai tujuannya sehingga dapat melampaui kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting bagi sebuah perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya yang kemudian berdampak terhadap tingginya produktivitas atau kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Suyanto (2019) bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nababan dan Mauli (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial adalah salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja atau kinerja karyawan (Hasibuan, 2019). Kompensasi juga merupakan hal suatu timbal balik atas apa yang karyawan lakukan di perusahaan. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan. Maka apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan baik, akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan

oleh Asep (2019), menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra (2021) dan Ashari (2019), menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

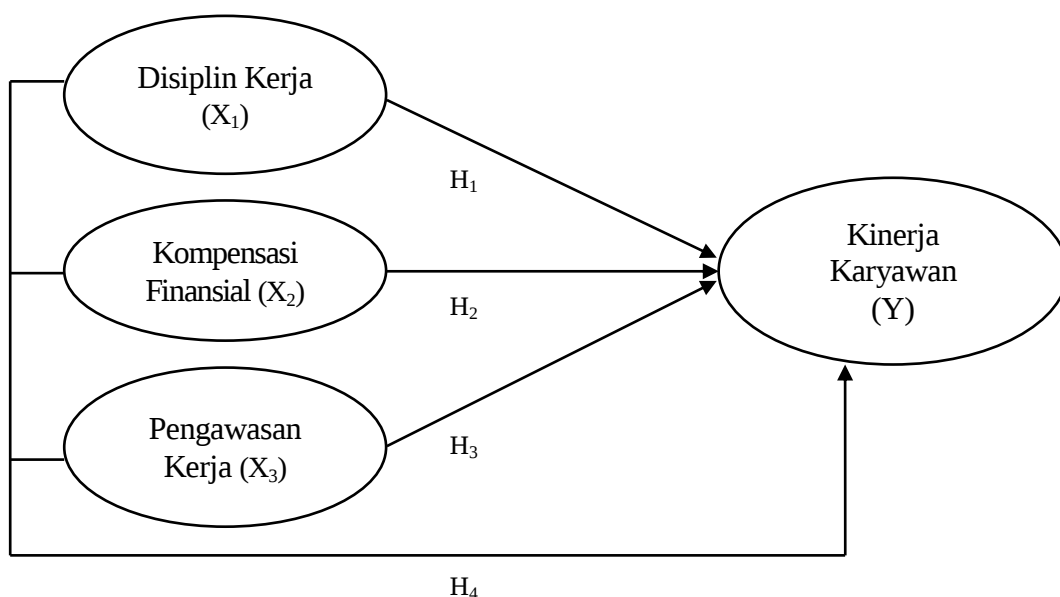
2.3.3 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan kerja adalah upaya pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kerja karyawan mengenai tugas yang telah dimandatkan apakah berjalan sesuai dengan penetapan awal atau tidak. Menurut Handoko (2019) bahwa pengawasan kerja dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Harianto (2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Syaifullah (2019) dalam penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ariesa (2020) juga menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam penulisan skripsi, ini terdapat tujuh variabel independen yaitu Disiplin kerja, kompensasi finansial, pengawasan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Gambaran tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan berdasarkan penelitian Nurbismi (2021)

Berdasarkan gambar yang dipaparkan di atas, maka variabel dependen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji t, sedangkan secara simultan digunakan uji F. Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja dengan kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H₂ : Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H₃ : Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H₄ : Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu konsep penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian (Bungin, 2021:143). Desain penelitian ini meliputi jenis penelitian, tujuan penelitian, lokasi dan objek penelitian, horison waktu dan unit analisis.

3.1.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. menurut Sugiyono (2020:14), penelitian asosiatif adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel, dalam hal ini adalah menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian yaitu Hotel Rasamala Banda Aceh yang beralamat di Jl. Teuku Umar No. 257 Geuceu Kayee Jato Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh. Sedangkan yang menjadi objek dari penelitian adalah karyawan yang bekerja di Hotel Rasamala Banda Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu model penelitian yang mengumpulkan data sekaligus dalam satu periode waktu (Supomo, 2019:72). Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu mulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Horizon Waktu

No	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024						
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul							
2	Observasi Lapangan							
3	Penyusunan Proposal							
4	Konsultasi Proposal							
5	Seminar Proposal							

Sumber: Penulis, 2024

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2020:83). Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Rasamala Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020:110), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk diteliti dan ditarik suatu kesimpulannya. Populasi merupakan

subyek/obyek yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Populasi penelitian ini adalah karyawan Hotel Rasamala sebanyak 42 orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh 2023

No	Unit Kerja Karyawan	Jumlah
1	Manager	1 orang
2	Accounting	3 orang
3	Departemen HRD	1 orang
4	Sales Marketing	4 orang
5	<i>Front Office</i>	14 orang
6	<i>Food and Baverage</i> Departemen	7 orang
7	Departemen <i>Housekeeping</i>	9 orang
8	Engginering	3 orang
Jumlah Karyawan		42 orang

Sumber: Hotel Rasamala Banda Aceh, (2024)

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81), sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang merupakan bagian dari jumlah karakteristik dalam suatu populasi. Teknik penentuan sampel yaitu teknik sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang. Menurut Arikunto (2020:104), jika populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel diambil semuanya (*total sampling*). Dengan demikian, maka sampel penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2020:456), data primer yaitu informasi yang didapatkan oleh pengumpul data dari sumber pertama atau objek penelitian.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh oleh peneliti secara langsung dari lokasi penelitian dengan menggunakan teknik kuisioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan oleh peneliti berdasarkan penelaahan buku-buku, jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitian sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi observasi dan penyebaran kuesioner. Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu Melakukan pengamatan langsung keobjek penelitian dan instansi yang berkaitan dalam hal ini konsumen dalam rangka mengamati dan memahami tentang disiplin kerja, kompensasi finansial, pengawasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.
2. Kuisioner, yaitu daftar pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2020:199), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item jawaban yang menggunakan skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pengukuran Menggunakan Skala *Likert*

No	Kategori Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono, (2020)

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti mengkhhususkan kegiatan atau membenarkan sautu operasional untuk mengukur variabel menggunakan kuesioner. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Interval
Variabel Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2019:248).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Komitmen Kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Tanggung Jawab (Simanjuntak, 2019:251)	1-5	Likert	A1- A5
Variabel Independen						
2	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020:190).	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Keteladanan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Ketegasan (Hasibuan, 2020:194)	1-5	Likert	B1- B5
3	Kompensasi Finansial (X ₂)	Kompensasi finansial merupakan terminologi yang berhubungan dengan imbalan uang (<i>financial rewards</i>) yang diterima karyawan dalam organisasi (Simamora. 2021:445).	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan (Simamora, 2021:447)	1-5	Likert	C1- C4
4	Pengawasan Kerja (X ₃)	Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2020:125).	1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran (Siagian, 2020:35)	1-5	Likert	D1- D3

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda, untuk melihat pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.0. Adapun persamaan regresi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kompensasi Finansial

X_3 = Pengawasan Kerja

e = Standar Error

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama (Nasution, 2020:46). Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada di luar dari sampel penelitian. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan Aplikasi Software SPSS.

3.6.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan.

Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2020:168) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2020:172) Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Butir soal dapat dinyatakan valid jika $r \text{ alpha positif}$ atau $> r \text{ tabel}$ maka pernyataan reliabel dan jika $r \text{ alpha negatif}$ atau $< r \text{ tabel}$ maka pernyataan tidak reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Menurut Hair (2019:52) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Hair (2019:102) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2021:63), bahwa model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang,

melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

3.7.1 Uji Pengaruh Secara Parsial

Uji Parsial (Uji t) Menurut Ghazali (2021:98) uji t bertujuan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat nilai signifikan variabel.

Adapun kriteria pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H_{a1} : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H_{02} : Kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H_{a2} : Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H_{03} : Pengawasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H_{a2} : Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah: H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

3.7.2 Uji Pengaruh Secara Simultan

Uji F Menurut Ghazali (2021:98) uji F bertujuan untuk menguji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Adapun kriteria pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

H_a : Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Rasamala Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah: H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Hotel Rasamala Banda Aceh

Hotel Rasamala Banda Aceh merupakan salah satunya hotel berbintang 3 di Kota Banda Aceh yang beralamat di Jalan Teuku Umar Nomor 257 Geuceu Kayee Jato Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh. Hotel Hotel Rasamala Banda Aceh saat ini memiliki 40 kamar dan 74 tempat tidur dengan beragam tipe kamar yaitu superior, deluxe, VIP dan suite dengan harga yang beragam. Fasilitas yang dimiliki Hotel Rasamala Banda Aceh yaitu *convention hall*, *bussines center*, mushalla dan fasilitas-fasilitas pendukung lainnya.

Fasilitas lainnya yaitu mempunyai lounge bersama, teras, serta restoran, Hotel Rasamala berlokasi di Geutieue. Hotel bintang 3 ini menawarkan layanan kamar dan resepsionis 24 jam. Staf akomodasi dapat mengatur transfer bandara. Setiap kamar dilengkapi AC, lemari pakaian, serta TV layar datar, dan kamar tertentu di hotel memiliki balkon. Di Hotel Rasamala, setiap kamar memiliki seprai dan handuk. Kelebihan lainnya yaitu dekat dengan Stadion Harapan Bangsa yang berjarak 4 km dari Hotel Rasamala. Adapun Bandara terdekat adalah Bandara Internasional Sultan Iskandar Muda yaitu sekitar 18 km dari lokasi hotel.

Hotel Rasamala Banda Aceh menerapkan nilai-nilai islam dalam usahanya yaitu jujur, kerja sama, amanah, visioner, tanggung jawab, adil, disiplin, peduli. Hotel Rasamala Banda Aceh menawarkan tarif kamar yang murah, namun telah dilengkapi dengan fasilitas yang cukup memadai termasuk akses internet melalui

jaringan internet, parkir dan keamanan selama 24 jam. Salah satu keunggulan penginapan lebar daun yaitu mendapatkan sarapan pagi secara gratis, dan menyediakan laundry untuk para konsumen menginap.

4.1.2 Visi dan Misi Hotel Rasamala Banda Aceh

Visi Hotel Rasamala Banda Aceh: yaitu mewujudkan Hotel Rasamala Banda Aceh sebagai hotel pilihan utama di Kota Banda Aceh dalam penyediaan fasilitas dan pelayanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Misi Hotel Rasamala Banda Aceh:

1. Memberikan manfaat melalui penyediaan produk-produk pelayanan prima dan fasilitas-fasilitas yang inovatif untuk kepuasan pelanggan.
2. Meningkatkan komeptensi SDM yang efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang tulus dan ikhlas serta menjunjung tinggi kejujuran sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
3. Mendukung perkembangan wisata syariah secara berkesinambungan serta meningkatkan kepedulian lingkungan dan kondisi sosial masyarakat.

4.1.3 Struskur Organisasi Hotel Rasamala Banda Aceh

Setiap perusahaan pasti memiliki struktur organisasi yang saling mendukung untuk mendukung terciptanya tujuan perusahaan yaitu mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya. Begitu juga Hotel Rasamala Banda Aceh yang memiliki struktur organisasi terdiri dari beberapa bagian atau departemen yang bertugas mengurus bidangnya masing-masing, bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan.

Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang telah dituangkan dalam *job description*. Berdasarkan struktur diatas dapat diuraikan fungsi dan wewenang dari masing–masing jabatan:

1. General Manager, merupakan pimpinan atau manajer Hotel Oase Pekanbaru untuk melaksanakan tugas operasional.
2. *Accounting* adalah departmen yang bertugas mengecek laporan pendapatan perhari, membuat laporan keuangan perbulan, membuat laporan pengeluaran, membuat daftar gaji dan melakukan audit investaris.
3. *House keeping* adalah departmen yang bertugas menunjang kelancaran tugas sehari–hari dan agar dapat menjangkau seluruh tugas, *house keeping department* dibagi menjadi beberapaseksi menurut areal tugas masing–masing, untuk itu *house keeping department* dibagi menjadi 4 bagian yaitu *floor section*, *houseman section*, *linen uniform section* dan *laundry section*.
4. *Front Office* adalah departmen yang bertugas sebagai menerima dan menangani pemesanan kamar, menangani kedatangan dan keberangkatan tamu dan barangnya dan meregistrasi kedatangan tamu.
5. *Food and Baverage* adalah departmen yang menangani makan dan minum di hotel, baik untuk tamu maupun untuk karyawan.
6. *Enginering* adalah departmen yang mempunyai tugas mengurus masalah mesin, listrik dan elektronik *maintance*.
7. *Security* adalah bagian yang bertugas menjaga keamanan dalam area hotel baik pada tamu hotel maupun pada aset hotel, dan mengatur parkir kendaraan tamu ataupun pengunjung hotel.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden penelitian ini. Penyajian data karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan penghasilan responden dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	17	40,5
2	Wanita	25	59,5
Jumlah		42	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang responden (59,5%) dan laki-laki sebanyak 17 orang responden (40,5%).

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	3	7,1
2	26-35 Tahun	18	42,9
3	36-45 Tahun	13	31,0
4	46-55 Tahun	6	14,3
5	≥ 56 Tahun	2	4,8
Jumlah		42	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 3 orang (7,1%), 26-35 tahun sebanyak 18 orang (42,9%), 36-45 tahun sebanyak 13 orang (31%), 46-55 tahun sebanyak 6 orang (14,3%) dan responden yang berusia ≥ 56 tahun sebanyak 2 orang (4,8%).

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD/MI	0	0
2	SMP/MTS	0	0
3	SMA/MA/SMK	3	7,1
4	Diploma	19	45,2
5	Sarjana	16	38,1
6	Pasca Sarjana	4	9,5
Jumlah		42	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/MA/SMK sebanyak 3 orang (7,1%), responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 19 orang (45,2%), responden yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 16 orang (38,1%), responden yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana sebanyak 4 orang (9,5%).

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 1 Tahun	3	7,1
2	2-3 Tahun	1	2,4
3	4-5 Tahun	18	42,9
4	6-7 Tahun	13	31,0
5	8-9 Tahun	2	4,8
6	≥ 10 Tahun	5	11,9
Jumlah		42	100

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dengan masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 3 orang (7,1%), responden dengan masa kerja 2-3 tahun sebanyak 1 orang (2,4%), responden dengan masa kerja 4-5 tahun sebanyak 18 orang (42,9%), responden dengan masa kerja 6-7 tahun sebanyak 13 orang (31,0%), responden dengan masa kerja 8-9 tahun sebanyak 2 orang (4,8%), responden dengan masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 5 orang (11,9%).

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji kelayakan kuesioner digunakan sebagai alat penelitian. Uji validitas disini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor pada item dengan skor itemnya. Skor item dianggap sebagai nilai X, sedangkan skor total dianggap sebagai nilai Y. Apabila skor item memiliki korelasi positif yang signifikan, berarti item tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel tersebut menggunakan teknik korelasi *product moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan hasil olahan data mengenai uji validitas *corrected item-total correlation* dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Kuesioner

No	Variabel	Indikator Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Kinerja karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,658	0,297	Valid
2		Kuantitas Kerja	0,382	0,297	Valid
3		Komitmen Kerja	0,444	0,297	Valid
4		Ketepatan Waktu	0,341	0,297	Valid
5		Tanggung Jawab	0,366	0,297	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Tujuan dan Kemampuan	0,299	0,297	Valid
2		Keteladanan	0,320	0,297	Valid
3		Balas Jasa	0,551	0,297	Valid
4		Keadilan	0,464	0,297	Valid
5		Ketegasan	0,597	0,297	Valid
1	Kompensasi Finansial (X ₂)	Gaji	0,304	0,297	Valid
2		Upah	0,305	0,297	Valid
3		Insentif	0,464	0,297	Valid
4		Tunjangan	0,299	0,297	Valid
1	Pengawasan Kerja (X ₃)	Kontrol Masukan	0,307	0,297	Valid
2		Kontrol Perilaku	0,376	0,297	Valid
3		Kontrol Pengeluaran	0,385	0,297	Valid

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,297, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua aitem dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha $\geq 0,60$. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil uji reliabilitas dengan program SPSS versi 21.0 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reabilitas Kuesioner

No	Variabel Penelitian	Item	Hasil Uji	<i>Cronb. Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,656	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_1)	5	0,651	0,60	Reliabel
3	Kompensasi Finansial (X_2)	4	0,654	0,60	Reliabel
4	Pengawasan Kerja (X_3)	3	0,626	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,656, disiplin kerja (X_1) dengan nilai 0,651, Kompensasi Finansial (X_2) dengan nilai 0,654 dan Pengawasan Kerja (X_3) dengan nilai 0,626. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai

nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa bahwa semua aitem dalam kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.4 Analisis Deskriptif

Deskriptif jawaban responden merupakan pemaparan data mengenai persepsi responden yang diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada responden merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap pertanyaan variabel penelitian.

4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu melakukan pelayanan yang berkualitas kepada tamu sesuai dengan standar pelayanan Hotel Rasamala Banda Aceh.	1	2,4	0	0	10	23,8	8	19,0	23	54,8	4,23
2	Pelayanan yang saya berikan kepada tamu sesuai jumlah target beban kerja yang ditetapkan pihak manajemen Hotel.	0	0	1	2,4	0	0	14	33,3	27	64,3	4,59
3	Saya selalu berusaha agar setia profesi dan sanggup menerapkannya dalam melayani tamu.	0	0	0	0	6	14,3	12	28,6	24	57,1	4,42
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja Hotel Rasamala Banda Aceh.	0	0	0	0	0	0	19	45,2	23	54,8	4,54
5	Saya selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada tamu dengan penuh rasa tanggungjawab.	0	0	0	0	9	21,4	14	33,3	19	45,2	4,23
Nilai Rerata												4,40

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan data distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dalam tabel di atas, maka diketahui bahwa jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator pertanyaan pertama yaitu tentang kualitas kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,23 (setuju), pertanyaan kedua yaitu tentang kuantitas kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,59 (sangat setuju), pertanyaan ketiga yaitu tentang komitmen kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,42 (setuju), pertanyaan keempat yaitu tentang ketepatan waktu diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,54 (sangat setuju), pertanyaan kelima yaitu tentang tanggung jawab diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,23 (setuju). Sehingga hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,40 (4) yang berarti setuju.

4.4.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dan tujuan perusahaan.	0	0	0	0	5	11,9	20	47,6	17	40,5	4,28
2	General Manager Hotel dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	0	0	0	0	6	14,3	20	47,6	16	38,1	4,23
3	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh.	0	0	0	0	15	35,7	11	26,2	16	38,1	4,02

4	Keadilan General Manager Hotel sudah diterapkan dengan baik pada Hotel Rasamala Banda Aceh.	0	0	0	0	15	35,7	11	26,2	16	38,1	4,02
5	General Manager Hotel bertindak tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.	0	0	0	0	9	21,4	14	33,3	19	45,2	4,23
Nilai Rerata												4,15

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja pada indikator pertama yaitu tentang tujuan dan kemampuan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,28 (setuju), keteladanan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,23 (setuju), balas jasa diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,02 (setuju), keadilan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,02 dan ketegasan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,23 (setuju). Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,15 (4) yang berarti setuju.

4.4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kompensasi Finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Finansial

No	Kompensasi Finansial (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Gaji yang anda terima sesuai beban tugas yang diberikan.	1	2,4	0	0	0	0	22	52,4	19	45,2	4,38
2	Upah kerja yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	0	0	1	2,4	0	0	22	52,4	19	45,2	4,40

3	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	0	0	0	0	10	23,8	14	33,3	18	42,9	4,19
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	0	0	0	0	8	19,0	15	35,7	19	45,2	4,26
Nilai Rerata												4,30

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden variabel kompensasi finansial pada indikator pertama yaitu tentang gaji diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,38 (setuju), pertanyaan upah diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,40 (setuju), insentif diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,19 (setuju), pertanyaan tunjangan diperoleh nilai rata-rata 4,26 (setuju). Sehingga hasil penelitian variabel kompensasi finansial diperoleh nilai rerata sebesar 4,29 (4) yang berarti setuju.

4.4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kompensasi Finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengawasan Kerja

No	Pengawasan Kerja (X3)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Karyawan mendapatkan jadwal kerja atau agenda pekerjaan lainnya atau setiap bulannya.	0	0	0	0	0	0	23	54,8	19	45,2	4,45
2	Karyawan mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan atau pelayanan yang telah di selesaikan.	0	0	0	0	1	2,4	24	57,1	17	40,5	4,38

3	General Manager Hotel selalu memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan kerja.	0	0	0	0	9	21,4	14	33,3	19	45,2	4,23
	Nilai Rerata											4,35

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengawasan kerja pada indikator pertanyaan pertama yaitu tentang kontrol masukan diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,45 (setuju), pertanyaan kontrol perilaku diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,38 (setuju), pertanyaan kontrol pengeluaran diperoleh nilai rata-rata yaitu 4,23 (setuju). Sehingga hasil penelitian variabel pengawasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,35 (4) yang berarti setuju.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Data penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,616	2,617		0,235	0,815
Disiplin_Kerja_X ₁	0315	0,399	0,320	1,961	0,053
Kompensasi_Finansial_X ₂	1,049	0,100	0,834	10,530	0,000
Pengawasan_Kerja_X ₃	0,440	0,233	0,198	1,885	0,067

a, Dependent Variable: Variabel_Kinerja_Karyawan_Y

Berdasarkan data output dari analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,616 + 1,961 X_1 + 10,530 X_2 + 1,885 X_3$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta = 0,616

Berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan Kompensasi Finansial (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh akan bernilai 0,616.

b. Koefisien regresi $b_1 = 1,961$

Disiplin kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1,961. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh naik sebesar 1,961 atau 1,96%.

c. Koefisien regresi $b_2 = 10,530$

Kompensasi Finansial (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 10,530. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kompensasi Finansial akan menyebabkan kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh naik sebesar 10,530 atau 10,53%.

d. Koefisien regresi $b_3 = 1,885$

Pengawasan Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1,885. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pengawasan Kerja akan menyebabkan kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh naik sebesar 1,885 atau 1,88%.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara -1 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan semakin kuat yang bersifat searah, jika mendekati -1 berarti hubungan semakin kuat tetapi bersifat berlawanan arah, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

1. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:143), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,90 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi antar variabel X dan Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,880	0,774	0,757	1,19333

a, Predictors: (Constant), Variabel_Pengawasan_Kerja_X3, Variabel_Kompensasi_Finansial_X2, Variabel_Disiplin_Kerja_X1

b, Dependent Variable: Variabel_Kinerja_Karyawan_Y

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel di atas, diperoleh angka R sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,774 atau 77,4%. Yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 77,4, artinya kontribusi variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh adalah sebesar 77,4, sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.6.2 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel berikut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji t (Uji Parsial)

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Disiplin kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)	1,961	1,686	Berpengaruh
2	Kompensasi Finansial (X_2)		10,530	1,686	Berpengaruh
3	Pengawasan Kerja (X_3)		1,885	1,686	Berpengaruh

Sumber: Data Primer (2024)

a. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} yaitu $1,961 > t_{tabel}$ sebesar 1,686, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh dan sebaliknya.

b. Kompensasi Finansial

Variabel Kompensasi Finansial (X_2) diperoleh t_{hitung} yaitu $10,530 > t_{tabel}$ sebesar 1,686, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin baik Kompensasi Finansial, semakin tinggi kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh dan sebaliknya.

c. Pengawasan Kerja

Variabel Pengawasan Kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} yaitu $1,885 > t_{tabel}$ sebesar 1,686, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengawasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin baik Pengawasan Kerja, semakin tinggi kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh dan sebaliknya.

4.6.3 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara simultan. Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185,791	3	61,930	43,489	,000
Residual	54,113	38	1,424		
Total	239,905	41			

a, Dependent Variable: Variabel_Kinerja_Karyawan_Y

b, Predictors: (Constant), Variabel_Pengawasan_Kerja_X3, Variabel_Kompensasi_Finansial_X2, Variabel_Disiplin_Kerja_X1

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang tertera pada tabel di atas, maka dapat dilihat perolehan nilai F_{hitung} sebesar $43,489 > F_{tabel}$ sebesar 2,845 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh dapat dijelaskan secara signifikansi oleh variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 42 orang karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh, untuk variabel bebas yaitu disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebagian besar responden menyatakan setuju. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai ketiga variabel tersebut pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel sebagai instrumen penelitian. Berdasarkan hasil uji statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Candra (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Safaruddin (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurbismi (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan disiplin kerja karyawan, kompensasi finansial yang diberikan dan pengawasan kerja yang diterapkan pihak manajemen perusahaan khususnya pengelola manajemen Hotel Rasamala Banda Aceh.

4.8 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 orang karyawan yang bekerja di Hotel Rasamala Banda Aceh, menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak atau implikasi kepada pihak-pihak tertentu.

Penelitian ini menghasilkan implikasi kepada pihak manajemen Hotel Rasamala Banda Aceh untuk dapat melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat mengetahui jika terjadi masalah agar dapat segera melakukan perbaikan dan dapat menjadikan hotel tersebut mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu usaha bergantung pada kinerja karyawan perusahaan tersebut, suatu perusahaan yang mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik,

maka tujuan perusahaan juga tidak akan tercapai dengan maksimal, sebab hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Pihak manajemen hotel diharapkan mampu mendorong kedisiplinan karyawan menyesuaikan kompensasi finansial dan meningkatkan pengawasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan dalam menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak atau implikasi kepada penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi pihak pengelola manajemen Hotel Rasamala Banda Aceh. Dan untuk peneliti kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya.
3. Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya.
4. Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh. Artinya semakin disiplin seorang karyawan, semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan dan semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran bermanfaat bagi kemajuan perusahaan yaitu:

1. Kepada Karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh disarankan agar meningkatkan kedisiplinan, taat terhadap peraturan yang berlaku dan mengikuti prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karena hanya karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap tamu sebagai pelanggan Hotel Rasamala Banda Aceh.
2. Kepada pihak manajemen Hotel Rasamala disarankan agar menerapkan sistem kompensasi yang tepat dan memperhatikan tingkat kesesuaian antara kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan dengan beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga tujuan pemberian kompensasi tersebut seperti untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan terhadap seluruh karyawan Hotel Rasamala dapat terwujud.
3. Kepada pihak pengelola Hotel Rasamala agar melakukan peningkatan pengawasan terhadap karyawan, karena dengan adanya pengawasan, maka pelaksanaan pekerjaan dapat tercapai dengan baik dan terkendali. Sehingga karyawan profesional lagi dalam menjalankan tugasnya melayani tamu sebagai pelanggan Hotel Rasamala Banda Aceh.
4. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama dengan penelitian ini, sebaiknya menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen kerja, beban kerja, motivasi kerja, semangat kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya, sehingga dapat mengembangkan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesni, Selfi dan Lise Asnur, (2023), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol. 7, No 2.
- Agbenyegah, G. K. (2019). Effect of Financial and Non- Financial Rewards on Employee Motivation in Financial Institution in Ghana. *International Journal of Innovative Research and Development*, Vol. 8, No. 8.
- Bungin, Burhan, (2021), *Penelitian Kualitatif: Kompensasi finansial, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada.
- Candra, Jennifer, Cut Fitri Rostina, Debby dan Ferren Angela, (2022), Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3, No. 2.
- Fuad, Mas'ud. (2020). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam, (2021), *Teori Manajemen dan Akuntansi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Umar, J.F, (2019), *Multivariate Data Analysis*, Jakarta: Gramedia.
- Handayaniingrat, (2022), *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Haji Masagung.
- Handoko, T. Hani, (2020), *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020), *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ma'ruf, Abdullah, (2019), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot, (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurbismi, (2021), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Pade Aceh Besar, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (SI-MEN)*, STIE, Vol. 12, No.2.
- Paramitha, Ida Ayu I & Putu Krisna Adwitya Sanjaya, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , *Jurnal Widya Amrita*, Vol. 2, No. 1.

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Simanjuntak, Timbul dan Mukhlis Imam, (2019), *Dimensi Perpajakan dalam Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Raih asa Sukses.
- Sugiyono, (2020), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabet.
- Siagian P. Sondang (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitopu, YB, Sitinjak, KA, & Marpaung, FK (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Rasio Emas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1, No. 2.
- Sukoco, Badri Munir, (2021), *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Soedjono, (2020), *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sarwono, Jonathan, (2020), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukarna, (2019), *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Safaruddin, Futri, Nofal Supriaddin dan Fauzih, (2021), Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wixel Kendari, *Sigma: Journal of Economic and Business*, Vol. 4, No. 2.
- Sarwoto, (2019), *Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Supomo, Bambang, (2019), *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL RASAMALA BANDA ACEH**

Assalamualaikum Wr.Wb,

Peneliti merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh yang sedang menyusun tugas akhir. Dalam hal ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner ini dengan sebenar-benarnya dan atas waktu serta kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Beri tanda centang (✓) atau tanda silang (X) pada kotak yang tersedia pada tabel daftar pertanyaan.

- Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
- Usia Responden : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 46-55 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 56 Tahun
☐ 36-45 Tahun
- Pendidikan Terakhir : ☐ SD/MI ☐ Sarjana
☐ SMP/MTS ☐ Pasca Sarjana
☐ SMA/MA/SMK
☐ Diploma
- Masa Kerja : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 6-7 Tahun
☐ 2-3 Tahun ☐ 8-9 Tahun
☐ 4-5 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Isilah kuisioner ini sesuai dengan penilaian anda pada salah satu dari 5 point kategori jawaban pada daftar pertanyaan yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Setuju (SS).

No	Kinerja karyawan (Y)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu melakukan pelayanan yang berkualitas kepada tamu sesuai dengan standar pelayanan Hotel Rasamala Banda Aceh.					
2	Pelayanan yang saya berikan kepada tamu sesuai jumlah target beban kerja yang ditetapkan pihak manajemen Hotel.					
3	Saya selalu berusaha agar setia profesi dan sanggup menerapkannya dalam melayani tamu.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja Hotel Rasamala Banda Aceh.					
5	Saya selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada tamu dengan penuh rasa tanggungjawab.					

No	Disiplin Kerja (X ₁)	SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dan tujuan perusahaan.					
2	General Manager Hotel dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
3	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan Hotel Rasamala Banda Aceh.					
4	Keadilan General Manager Hotel sudah diterapkan dengan baik pada Hotel Rasamala Banda Aceh.					
5	General Manager Hotel bertindak tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.					

No	Kompensasi Finansial (X ₂)	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang anda terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.					
2	Upah kerja yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.					
3	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					

No	Pengawasan kerja (X ₃)	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan mendapatkan jadwal kerja atau agenda pekerjaan lainnya atau setiap bulannya.					
2	Karyawan mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan atau pelayanan yang telah di selesaikan.					
3	General Manager Hotel selalu memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan kerja.					

Lampiran 2: Tabulasi Data Penelitian

No	Identitas Responden				Kinerja Karyawan (Y)					Σ	Disiplin Kerja (X1)					Σ	Kompensasi Finansial (X2)				Σ	Pengawasan Kerja (X3)			Σ
	JK	UM	PT	MK	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	
1	1	2	4	3	1	2	3	4	5	15	3	3	3	3	3	15	1	2	3	4	10	5	5	3	13
2	2	2	4	4	3	5	3	5	3	19	4	4	5	5	5	23	5	5	3	3	16	4	3	5	12
3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	25	5	3	5	3	5	21	4	4	5	5	18	5	4	5	14
4	2	4	3	3	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20	5	5	4	14
5	2	3	6	4	5	4	5	4	4	22	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	18	4	4	4	12
6	2	1	5	1	3	4	5	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	16	4	4	5	13
7	2	3	5	4	5	4	4	4	5	22	5	5	4	3	4	21	4	4	5	5	18	5	5	4	14
8	1	2	4	6	5	5	5	5	4	24	3	4	3	5	3	18	5	5	4	4	18	4	4	3	11
9	1	2	4	3	4	5	4	4	3	20	4	4	5	5	5	23	4	4	3	5	16	4	4	5	13
10	2	1	5	4	4	5	4	5	5	23	5	5	3	3	3	19	4	4	5	5	18	5	5	3	13
11	2	3	5	3	3	5	3	5	3	19	4	4	5	3	5	21	5	5	3	3	16	4	4	5	13
12	2	2	4	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	15
13	2	2	4	1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20	5	5	4	14
14	2	2	4	3	5	4	5	4	4	22	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	18	4	4	4	12
15	1	5	4	5	3	4	5	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	16	4	4	5	13
16	1	3	3	1	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	18	5	5	4	14
17	1	3	5	4	5	5	5	5	4	24	4	4	3	3	3	17	5	5	4	4	18	4	4	3	11
18	2	4	6	3	4	5	4	4	3	20	4	4	5	5	5	23	4	4	3	3	14	4	4	5	13
19	1	3	5	4	4	5	4	5	5	23	5	5	3	3	3	19	4	4	5	5	18	5	4	3	12
20	2	2	5	3	3	5	3	5	3	19	3	4	5	5	5	22	5	5	3	3	16	4	4	5	13
21	1	2	5	3	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	4	4	5	5	18	5	5	5	15
22	2	5	4	6	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	4	21	5	5	5	5	20	5	5	4	14
23	1	2	4	3	5	4	5	4	4	22	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	18	4	4	4	12
24	2	2	5	2	3	4	5	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	16	4	4	5	13
25	1	2	5	3	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	18	5	5	4	14
26	1	3	5	6	5	5	5	5	4	24	3	4	3	3	3	16	5	5	4	4	18	4	4	3	11
27	1	4	4	3	4	5	4	4	3	20	4	4	5	5	5	23	4	4	3	3	14	4	4	5	13
28	1	2	3	4	4	5	4	5	5	23	5	5	3	3	3	19	4	4	5	5	18	5	5	3	13
29	2	3	4	3	3	5	3	5	3	19	4	4	5	5	5	23	5	5	3	3	16	4	4	5	13
30	2	3	5	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	15
31	1	3	4	5	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20	5	5	4	14
32	2	4	4	4	5	4	5	4	4	22	4	4	3	4	4	19	5	5	4	4	18	4	4	4	12
33	2	2	4	4	3	4	5	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	16	4	4	5	13
34	2	2	6	6	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	18	5	5	4	14
35	1	3	5	3	5	5	5	5	4	24	4	3	3	3	3	16	5	5	4	4	18	4	4	3	11
36	2	1	4	4	4	5	4	4	3	20	4	4	3	5	5	21	4	4	3	3	14	4	4	5	13
37	2	2	5	3	4	5	4	5	5	23	5	5	3	3	3	19	4	4	5	5	18	5	5	3	13
38	2	4	4	3	3	5	3	5	3	19	4	4	5	3	5	21	5	5	3	3	16	4	4	5	13
39	1	2	5	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	15
40	1	4	4	4	5	5	5	5	5	25	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	20	5	5	4	14
41	2	3	6	6	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18	4	4	4	12
42	2	2	4	3	3	4	5	4	4	20	4	4	3	3	5	19	4	4	4	4	16	4	4	5	13

Lampiran 3: Output Penelitian

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin_JK Usia_Responden_UR
Pendidikan_Terakhir_PT Masa_Kerja_MK
/NTILES=4
/NTILES=10
/PERCENTILES=10.0
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created	20-JUL-2024 14:06:48	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin_JK Usia_Responden_UR Pendidikan_Terakhir_PT Masa_Kerja_MK /NTILES=4 /NTILES=10 /PERCENTILES=10.0 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,23

Frequency Table

Jenis_Kelamin_JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	17	40.5	40.5	40.5
Valid 2.00	25	59.5	59.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Usia_Responden_UR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	3	7.1	7.1	7.1
2.00	18	42.9	42.9	50.0
Valid 3.00	13	31.0	31.0	81.0
4.00	6	14.3	14.3	95.2
5.00	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir_PT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	3	7.1	7.1	7.1
4.00	19	45.2	45.2	52.4
Valid 5.00	16	38.1	38.1	90.5
6.00	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Masa_Kerja_MK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	3	7.1	7.1	7.1
2.00	1	2.4	2.4	9.5
3.00	18	42.9	42.9	52.4
Valid 4.00	13	31.0	31.0	83.3
5.00	2	4.8	4.8	88.1
6.00	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan_P1	17.8095	2.743	.658	.451
Kinerja_Karyawan_P2	17.4524	4.693	.382	.655
Kinerja_Karyawan_P3	17.6190	3.998	.444	.587
Kinerja_Karyawan_P4	17.5000	4.841	.341	.637
Kinerja_Karyawan_P5	17.8095	4.060	.366	.625

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	16.5238	5.329	.299	.679
Disiplin_Kerja_P2	16.5714	5.226	.320	.673
Disiplin_Kerja_P3	16.7857	3.782	.551	.518
Disiplin_Kerja_P4	16.7857	4.026	.464	.568
Disiplin_Kerja_P5	16.5714	3.909	.597	.500

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_Finansial_P1	12.8571	2.467	.304	.511
Kompensasi_Finansial_P2	12.8333	2.679	.305	.510
Kompensasi_Finansial_P3	13.0476	1.998	.464	.362
Kompensasi_Finansial_P4	12.9762	2.414	.299	.522

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan_Kerja_P1	8.6190	.681	.307	.681 ^a
Pengawasan_Kerja_P2	8.6905	.658	.376	.671 ^a
Pengawasan_Kerja_P3	8.8333	.693	.385	.933

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Statistics

		Kinerja_Karyaw an_P1	Kinerja_Karyaw an_P2	Kinerja_Karyaw an_P3	Kinerja_Karyaw an_P4	Kinerja_Karyaw an_P5	Disiplin_Kerja_P 1	Disiplin_Kerja_P 2	Disiplin_Kerja_P 3
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2381	4.5952	4.4286	4.5476	4.2381	4.2857	4.2381	4.0238
Median		5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00
Sum		178.00	193.00	186.00	191.00	178.00	180.00	178.00	169.00
Percentiles	10	3.0000	4.0000	3.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
	20	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	3.0000
	25	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000
	30	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000
	40	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	60	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.8000	4.0000	4.0000
	70	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	75	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	80	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000
	90	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000

Statistics

[illegible]

Frequency Table

Kinerja_Karyawan_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.4	2.4	2.4
3.00	10	23.8	23.8	26.2
Valid 4.00	8	19.0	19.0	45.2
5.00	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kinerja_Karyawan_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.4	2.4	2.4
Valid 4.00	14	33.3	33.3	35.7
5.00	27	64.3	64.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kinerja_Karyawan_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	6	14.3	14.3	14.3
Valid 4.00	12	28.6	28.6	42.9
5.00	24	57.1	57.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kinerja_Karyawan_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	19	45.2	45.2	45.2
Valid 5.00	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kinerja_Karyawan_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	21.4	21.4	21.4
4.00	14	33.3	33.3	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	11.9	11.9	11.9
4.00	20	47.6	47.6	59.5
5.00	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	14.3	14.3	14.3
4.00	20	47.6	47.6	61.9
5.00	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	35.7	35.7	35.7
4.00	11	26.2	26.2	61.9
5.00	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	35.7	35.7	35.7
4.00	11	26.2	26.2	61.9
5.00	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	21.4	21.4	21.4
4.00	14	33.3	33.3	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kompensasi_Finansial_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.4	2.4	2.4
4.00	22	52.4	52.4	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kompensasi_Finansial_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.4	2.4	2.4
4.00	22	52.4	52.4	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kompensasi_Finansial_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	23.8	23.8	23.8
4.00	14	33.3	33.3	57.1
5.00	18	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kompensasi_Finansial_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	19.0	19.0	19.0
4.00	15	35.7	35.7	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pengawasan_Kerja_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	23	54.8	54.8	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pengawasan_Kerja_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.4	2.4	2.4
4.00	24	57.1	57.1	59.5
5.00	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pengawasan_Kerja_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	21.4	21.4	21.4
4.00	14	33.3	33.3	54.8
5.00	19	45.2	45.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.757	1.19333

a. Predictors: (Constant), Variabel_Pengawasan_Kerja_X3, Variabel_Kompensasi_Finansial_X2, Variabel_Disiplin_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Variabel_Kinerja_Karyawan_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.791	3	61.930	43.489	.000 ^b
	Residual	54.113	38	1.424		
	Total	239.905	41			

a. Dependent Variable: Variabel_Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel_Pengawasan_Kerja_X3, Variabel_Kompensasi_Finansial_X2, Variabel_Disiplin_Kerja_X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.616	2.617		.235	.815
1 Variabel_Disiplin_Kerja_X1	.315	.399	.320	1.961	.053
Variabel_Kompensasi_Finansial_X2	1.049	.100	.834	10.530	.000
Variabel_Pengawasan_Kerja_X3	.440	.233	.198	1.885	.067

a. Dependent Variable: Variabel_Kinerja_Karyawan_Y

Lampiran 4: Tabel Statistik

Tabel r Product Moment

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.200	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55

56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Nilai F Tabel

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191