

SKRIPSI

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)

Oleh :

**MIA MAHDALENA
NPM. 1704100151**



**Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2021 M**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

MIA MAHDALENA
NPM. 1704100151

Pembimbing : Dian Oktarina, S.E., M .M

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
TAHUN 1443 H / 2021 M**

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Permohonan Untuk Dimunaqosahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
IAIN Metro
Di- Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Mia Mahdalena
NPM : 1704100151
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PT. BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG)**

Sesudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam untuk di Munaqosahkan. Demikian harapan kami dan atau permintaanya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, November 2021
Dosen Pembimbing



Dian Oktarina, S.E., M.M
NIP. 199110312019032017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA (STUDI PT. BPRS AMAN SYARIAH
SEKAMPUNG)**
Nama : **Mia Mahdalena**
NPM : 1704100151
Program Studi : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, November 2021
Dosen Pembimbing



Dian Oktarina, S.E., M.M
NIP.199110312019032017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail:
febi.iaim@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No 2-4550 / No. 28-3 / D / PP-00-9 / 12 / 2021

Skripsi dengan judul : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Di Pt. BPRS Aman Syariah Sekampung), disusun oleh MIA MAHDALENA, NPM. 1704100151 Jurusan : S1 Perbankan Syariah. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal : Selasa/14 Desember 2021.

TIM PENGUJI :

Ketua Sidang : Dian Oktarina, M.M

Penguji I : Hermanita, M.M

Penguji II : David Ahmad Yani, M.M

Sekretaris : Aisyah Sunarwan, M.Pd



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. Mat Jalil, H.Hum

NIP. 19620812-199803 1 001

ABSTRAK
PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)

Oleh:

MIA MAHDALENA

Kemampuan Kerja ialah kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Disiplin kerja yaitu suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel 35 responden karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung. Alat pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan rumus regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 24.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4.422 > t_{tabel} 1.692$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} -0,232 < t_{tabel} 1.692$ dengan nilai signifikansi $0,818 > 0,05$. Kemudian melalui Uji F bahwa variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil dari *R square* sebesar 0,373 menunjukkan bahwa sebesar 37,3%. berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 62,7% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MIA MAHDALENA
NPM : 1704100151
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, November 2021
Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 10,000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METERAL PAMPEL'. The serial number 'B3926AJX562549518' is visible at the bottom of the stamp.

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹

(Q.S. At-Taubah {9} : {105})

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Special For Woman*, (Bandung: Panjta Cemerlang, 2010), 203.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, yang Maha Pengasih dan Penyayang, maka dengan cinta dan ketulusan hati karya ini ku persembahkan kepada:

1. Ayah tercinta Muhtarom dan almarhumah Ibunda tercinta Rosdiana, Terima kasih atas seluruh kasih sayang, ilmu, dukungan serta do'a yang telah diberikan sehingga menjadikanku putri yang mandiri dan insyallah dapat membanggakan kalian.
2. Kakakku M. Okta Abriyansyah dan Wulan Ratna, Terima Kasih telah memberikan dukungan serta do'a.
3. Dosen Pembimbing Ibu Dian Oktarina, S.E., M.M yang senantiasa memberikan ilmu, arahan dan bimbingan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Para sahabat seperjuangan yang sudah memotivasi dan memberikan semangat, dukungan, dan bantuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh teman-teman jurusan S1-Perbankan Syariah angkatan 2017, terkhusus Kelas F yang telah sama-sama saling menguatkan untuk tetap berjuang menyelesaikan pendidikan ini.
6. Almamaterku Tercinta IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini. Penelitian Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di IAIN Metro.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, M.M selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah.
4. Ibu Dr. Widhiya Ninsiasa, M.Hum, selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dian Oktarina, S.E., M.M, selaku Pembimbing pada penelitian ini, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
6. Seluruh dosen dan staff karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Direktur dan segenap Karyawan di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung yang telah memberikan sarana dan prasarana kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penyelesaian skripsi ini, maka kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan untuk perbaikan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah.

Metro, Desember 2021

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mia Mahdalena', with a long horizontal stroke extending to the right.

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
F. Penelitian Relevan	14
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Sumber Daya Manusia	17
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	17
2. Strategi Sumber Daya Manusia.....	18
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia.....	19

B. Kemampuan Kerja	20
1. Pengertian Kemampuan Kerja	20
2. Komponen Kemampuan Kerja.....	21
3. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	21
4. Indikator Kemampuan Kerja	22
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	23
6. Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	24
C. Disiplin Kerja	25
1. Pengertian Disiplin Kerja	25
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
3. Indikator Disiplin Kerja	27
4. Strategi Penerapan Disiplin Kerja	28
5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	29
6. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	30
D. Kinerja Karyawan	31
1. Pengertian Kinerja Karyawan	31
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	32
3. Menilai Kinerja Karyawan Secara Efektif	33
4. Menyusun Rencana Kinerja Karyawan.....	33
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	34
6. Pengukuran Kinerja Karyawan	36
7. Hubungan Kemampuan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	37
E. Hipotesis Penelitian.....	38
F. Hipotesis Statistik	39
G. Kerangka Pikir Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	42

A. Rancangan Penelitian.....	42
B. Definisi Operasional Variabel.....	42
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	58
a) Sejarah berdirinya PT. BPRS Aman Syariah Sekampung	58
b) Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung	59
c) Letak Geografis PT. BPRS Aman Syariah Sekampung.....	60
d) Daerah Lokasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung.....	60
e) Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung.....	61
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	62
3. Pengujian Hipotesis.....	70
B. Pembahasan	73
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1 Data Jumlah Karyawan Di BPRS Aman Syariah Sekampung.....	6
1.2 Data Absensi Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung Tahun 2020	8
1.3 Data Kinerja Karyawan Pada Target Pembiayaan Di BPRS Aman Syariah Sekampung	11
3.1 Definisi Operasional Variabel	43
4.1 Hasil Uji Validitas X1	62
4.2 Hasil Uji Validitas X2	63
4.3 Hasil Uji Validitas Y	63
4.4 Hasil Uji Reabilitas X1.....	64
4.5 Hasil Uji Reabilitas X2.....	65
4.6 Hasil Uji Reabilitas Y.....	66
4.7 Hasil Uji Normalitas	67
4.8 Hasil Uji <i>Multikolinieritas</i>	68
4.9 Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	69
4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.11 Hasil Uji T Variabel X ₁ Terhadap Y	71
4.12 Hasil Uji T Variabel X ₂ Terhadap Y	71
4.13 Hasil Uji F (Secara Simultan)	72
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73

DAFTAR GAMBAR

1.1 Gambar Kerangka Pikir Penelitian.....	40
4.1 Gambar Susunan Organisasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
2. Surat Izin Research
3. Surat Tugas
4. Surat Keterangan Bebas Pustaka
5. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
6. Outline
7. Alat Pengumpulan Data (kuesioner penelitian)
8. Data Mentah Kuesioner
9. Hasil Uji SPSS Validitas X1 (kemampuan kerja)
10. Hasil Uji SPSS Validitas X2 (disiplin kerja)
11. Hasil Uji SPSS Validitas Y (kinerja karyawan)
12. Hasil Uji SPSS Reliabilitas X1 (kemampuan kerja)
13. Hasil Uji SPSS Reliabilitas X2 (disiplin kerja)
14. Hasil Uji SPSS Reliabilitas Y (kinerja karyawan)
15. Hasil Uji SPSS Normalitas
16. Hasil Uji SPSS Multikolinieritas
17. Hasil Uji SPSS Heterokedastisitas
18. Hasil Uji SPSS Analisis Regresi Linier Berganda
19. Hasil Uji SPSS Secara Parsial
20. Hasil Uji F
21. Hasil Uji SPSS Koefisien Determinasi (R^2)
22. Hasil Uji Normalitas Manual
23. Data R_{tabel}
24. Data T_{tabel}
25. Data F_{tabel}
26. Dokumentasi
27. Jawaban Kuesioner
28. Formulir Konsultasi Bimbingan
29. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa melalui pembayaran dan peredaran uang.² Dalam undang-undang No. 21 tahun 2008 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, cara serta proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.³

Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) yaitu lembaga keuangan bank yang dibawah oleh dewan kebijakan moneter, yang melakukan kegiatan ekonominya beradaskan prinsip islam atau syariah, tanpa menghalalkan adanya riba atau suku bunga yang berorientasi pada masyarakat desa atau kecamatan.⁴

Dilihat dengan bertambahnya kantor Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah di Indonesia hal ini membuktikan bahwa eksistensi perbankan syariah semakin meningkat. Tentu hal ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengisi pekerjaan di perbankan syariah. Pada Bank syariah sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan berusaha mencari dan membina karyawan agar menjadi karyawan yang

² Thomas Suyatno, dkk. *Kelembagaan perbankan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), 2007, 1.

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pers), 2016, 10.

⁴ Ismail, *Perbankan Syariah*, Kencana Purnamedia Group, Jakarta, 2011, 54

mampu bersaing dengan begitu karyawan tersebut dapat diandalkan untuk menunjang keberhasilan bagi perusahaan.⁵

Sumber Daya Manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia.⁶ Hal ini mengingat persaingan usaha dibidang perbankan syariah semakin kuat sehingga membutuhkan kinerja yang baik dalam hal pelayanan kepada konsumen atau nasabah untuk meningkatkan kualitas produk yang diberikan.

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja Karyawan yaitu seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2002). Pegawai yang IQ (*intelligence quotient*) atau nilai kecerdasan seseorang, di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT.Remaja Rosdakarya, 2011, 67

⁶ Burhanuddin Yusuf, 25.

kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.⁷

Kemampuan Kerja ialah kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. Menurut wursanto (2003:301) kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.⁸ Kemampuan Karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, focus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Selain kemampuan kerja, kinerja tidak terlepas dari pengaruh disiplin kerja, baik disiplin kerja yang berasal dari dalam diri setiap karyawan maupun dari luar seperti motivasi, serta SOP yang diterapkan oleh perusahaan untuk dilaksanakan agar dapat mengawasi kedisiplinan karyawan. Karena disiplin kerja menjadi pengaruh kinerja karyawan guna mendapat hasil kerja yang lebih baik.

⁷ Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Padapdam Kota Madiun*, Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JRMA), Vol. 1, No. 1, Februari 2013, 12-13.

⁸ Kiki Rindi Arini, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 22 No. 01 Mei 2015, 3

Untuk itu disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi dan arahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja, maka disiplin dan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik dan meningkat.⁹

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menunggu sebuah peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga dapat diartikan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar akan diberikan sanksi atas pelanggarannya.¹⁰

. Berdasarkan *survey* penelitian yang peneliti lakukan, dengan wawancara dan melihat lebih mendalam mengenai BPRS Aman Syariah Sekampung yang nantinya akan diperdalam menggunakan angket data yang beberapa butir pertanyaan. Adapun yang peneliti liat di BPRS Aman Syariah Sekampung yang ditanamkan adalah kedisiplinan, kedisiplinan yang harus ditaati karyawan yaitu berangkat kerja sesuai dengan jam kantor, apabila karyawan tidak mentaati peraturan yang berlaku akan dikenakan denda atau sanksi sebesar Rp. 50.000,-

⁹ Cokroaminoto, *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007, 40-43

¹⁰Aries Susanty dan Sigit wahyu Baskoro. *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO, APD SEMARANG)*, J@TI Undip, Vol. VII, No. 2, Mei 2012, 79.

(lima puluh ribu) per hari bagi Kepala Bagian dan bagi Karyawan Biasa dikenakan denda sebesar Rp. 20.000,- (dua puluh ribu) per hari.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Mesi, *Customer Servis* BPRS Aman Syariah Sekampung, bawasannya perusahaan memberikan promosi jabatan untuk karyawan baru, dijelaskan bahwa diawal kerja karyawan melakukan *training* selama 3 (tiga) bulan, lalu karyawan di promosikan menjadi karyawan kontrak selama 6 (enam) bulan, karyawan akan ditambahkan kontrak selama 1 (satu) tahun apabila kinerja yang dilakukan sesuai dengan SOP (*standard oprating procedure*) yang sudah ditentukan oleh perusahaan. BPRS Aman Syariah Sekampung akan mempromosikan kembali karyawan tersebut menjadi karyawan tetap, dilihat dari kinerja dan kedisiplinan selama masa kontrak dan *training* yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung selalu memberikan hasil laporan kinerja setiap bulan kepada kepala bagian, untuk melihat hasil kerja karyawan pada setiap bulannya. Atasan akan memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan yang hasil kerjanya memenuhi target. Dan atasan akan memberikan hukuman kepada karyawan yang membuat kesalahan, kesalahan yang sangat fatal adalah ketika perjanjian dikontrak tidak diterapkan ketika bekerja, misalnya tidak sesuai dengan SOP (*standard oprating procedure*) yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hubungan kerja antara karyawan sangat baik, begitupun hubungan antara karyawan dengan dengan

¹¹ Wawancara dengan Mbak Mesi, Selaku *Customer Servise* di BPRS Aman Syariah Sekampung, 25 Agustus 2021.

atasan sangat baik pula, atasan selalu membimbing dan memberikan arahan kepada karyawannya.¹²

BPRS Aman Syariah Sekampung merupakan salah satu lembaga keuangan yang terkemuka disegmen dan area pasar yang ditentukan serta dikenal karna kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja yang memuaskan. Dari observasi yang peneliti lakukan, peneliti dapat memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung

Tahun	Jumlah Karyawan Di Awal Tahun	Karyawan Yang Diterima	Karyawan Yang Resign	Jumlah Karyawan Di Akhir Tahun
2016	12	8	4	16
2017	16	10	6	20
2018	20	-	7	13
2019	13	10	1	22
2020	22	6	4	24

Sumber : BPRS Aman Syariah Sekampung

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2016 jumlah karyawan 12 orang, karyawan yang masuk 8 orang dan karyawan yang keluar 4 orang, jadi jumlah karyawan akhir menjadi 16 orang, pada tahun 2017 jumlah karyawan 16 orang, terjadi peningkatan jumlah karyawan masuk sebanyak 10 orang sedangkan karyawan yang keluar sebanyak 6 orang dan jumlah karyawan akhir pada tahun 2017 menjadi 20 orang, pada tahun 2018 jumlah karyawan 20 orang, tidak ada karyawan yang masuk sedangkan ada 7 karyawan yang keluar, sehingga karyawan akhir menjadi 13 orang jadi di tahun 2018 mengalami penurunan, pada tahun 2019 jumlah karyawan 13 orang, karyawan yang masuk sebanyak 10 orang sedangkan karyawan yang keluar hanya 1 orang dan karyawan akhir menjadi 22 orang jadi

¹² Wawancara dengan Mbak Mesi, 27 Agustus 2021.

pada tahun 2019 mengalami penurunan, pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 22 orang, karyawan yang masuk sebanyak 6 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 4 orang, sehingga jumlah akhir menjadi 24 orang di tahun 2020 mengalami peningkatan. Kesimpulan dari banyaknya karyawan yang *resign* karna kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan, hal ini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target pembiayaan yang telah ditentukan perusahaan. Apabila karyawan mencapai target dalam bekerja berarti kinerjanya bagus dan apabila karyawan tidak mencapai target dalam bekerja berarti kinerjanya kurang baik.

Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Kemampuan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang membuat karyawan ingin memberikan usaha yang terbaik untuk pencapaian tujuan perusahaan.¹³ Kemampuan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diteliti karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau suatu organisasi dan masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja Menurut Handoko (2013:12) adalah Faktor Pendidikan Formal, Faktor Pelatihan dan Faktor Pengalaman Kerja.¹⁴

¹³ Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No. 2, oktober 2018, 76

¹⁴ Kiki Rindi Arini, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 22 No. 01 Mei 2015, 3

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa tingkat keluar karyawan yang cukup besar pada tahun 2018 sebesar 7 (tujuh) orang, sedangkan pada tahun 2019 karyawan yang keluar sebesar 1 (satu) orang. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk berarti kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam mencapai suatu target perusahaan atau instansi.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung Tahun 2020

No.	Bulan	Izin	Sakit	Alpha	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Januari	12	8	8	19	1,47%
2	Februari	13	9	11	19	1,73%
3	Maret	9	7	5	18	1,16%
4	April	15	19	16	16	3,12%
5	Mei	12	9	15	16	2,25%
6	Juni	14	12	12	15	2,53%
7	Juli	5	2	3	17	0,58%
8	Agustus	8	7	7	21	1,04%
9	September	5	6	7	22	0,81%
10	Oktober	9	10	8	23	1,17%
11	November	9	10	10	10	2,9%
12	Desember	8	10	10	10	2,8%
Total		119	109	112	206	16,5%

Sumber : BPRS Aman Syariah Sekampung

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan tingkat kehadiran karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung periode Januari sampai Desember tahun 2020 dengan keterangan di bulan januari yang izin sebanyak 12 orang, sakit 8 orang, dan alpha 8 orang, pada bulan februari mengalami peningkatan pada bulan sebelumnya yang izin sebanyak 13 orang, sakit 9 orang dan alpha 11 orang, dan pada bulan maret mengalami penurunan yang izin sebanyak 9 orang, sakit 7 orang dan yang alpha 5 orang, kemudian pada bulan april mengalami peningkatan kembali yang izin sebanyak 15 orang, sakit 19 orang dan yang alpha 16 orang,

pada bulan mei mengalami penurunan kembali yaitu izin sebanyak 12 orang, sakit 9 orang dan alpha sebanyak 15 orang, pada bulan juni mengalami peningkatan kembali yang izin sebanyak 14 orang, sakit 12 orang, kemudian alpha 12 orang, pada bulan juli kembali mengalami penurunan dari bulan sebelumnya izin sebanyak 5 orang, sakit 2 orang, dan alpha 3 orang, kemudian dibulan agustus mengalami peningkatan izin 8 orang, sakit 7 orang dan dan alpha 7 orang, dan di bulan september mengalami penurunan kembali dari bulan sebelumnya izin sebanyak 5 orang, sakit sebanyak 6 orang dan alpha sebanyak 7 orang, di bulan oktober mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya yaitu izin sebanyak 9 orang, sakit 10 orang dan alpha 8 orang, pada bulan November terjadi peningkatan kembali izin sebanyak 9 orang, sakit 10 orang dan alpha 10 orang, di akhir bulan pada bulan desember terjadi penurunan pada bulan sebelumnya yaitu izin sebanyak 8 orang, sakit 10 orang dan alpha sebanyak 10 orang. Total data pada absensi karyawan periode januari sampai desember tahun 2020 izin sebanyak 119 orang, sakit 109 orang dan alpha sebanyak 112 orang. Jika dilihat per-tahun data absensi pada tahun 2020 bahwa total izin lebih tinggi dibandingkan dengan alpa dan sakit, menunjukkan bahwa karyawan masih belum disiplin jika diliht dari banyaknya izin sebanyak 119 orang dan alpa sebanyak 112 orang. Kenapa dapat dikatakan karyawan BPRS Aman Syariah masih kurang disiplin dikarnakan izin dan alpha yang lebih mendominasi daripada sakit.

Kesimpulan dari banyaknya karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan perusahaan akan berakibat pada hasil kerja yang tidak sesuai dengan target perusahaan, maka karyawan yang disiplin akan mentaati peraturan

perusahaan dengan adanya disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mentaati aturan, norma, hukum dan tata tertib yang berlaku, sehingga seluruh karyawan dapat melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap mengerjakan pekerjaan kantor. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Untuk menegakan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman tetapi perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, artinya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidup karyawan secara layak, dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya dan dengan ketenangan diharapkan karyawan akan lebih disiplin.¹⁵

Salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan juga disebabkan oleh masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia (SDM). Ketidakhadiran karyawan dan terlambat masuk pada jam kerja di BPRS Aman Syariah Sekampung berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan yaitu dengan cara mentaati peraturan dan tata tertib yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung.

¹⁵ Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 1, Oktober 2012, 23

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Pada Target Pembiayaan di BPRS Aman
Syariah Sekampung

Tahun	Target Pembiayaan	Keterangan
2016	12.935.000.000	Tidak Mencapai
2017	12.935.000.000	Tidak Mencapai
2018	15.455.000.000	Mencapai
2019	20.495.000.000	Mencapai
2020	23.015.000.000	Mencapai

Sumber : BPRS Aman Syariah Sekampung

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat pada kinerja karyawan pada tahun 2016 target pembiayaan mencapai 12.935.000.000, pada tahun 2017 target pembiayaan mencapai 12.935.000.000, pada tahun 2018 target pembiayaan mencapai 15.455.000.000, kemudian di tahun 2019 mencapai 20.495.000.000, dan di tahun 2020 target pembiayaan mencapai 23.015.000.000. Pada tahun 2016 dan 2017 kinerja karyawan pada target pembiayaan belum mencapai target, dan ditiga tahun terakhir pada tahun 2018, 2019 dan 2020 mencapai target pembiayaan pada setiap tahunnya. Pada tahun 2016-2017 tidak mencapai target dikarenakan target pembiayaan yang diberikan perusahaan sebesar 15.000.000.000, per-tahunnya, sedangkan pada tahun 2018,2019 dan 2020 mencapai target dikarenakan telah mencapai target pembiayaan per-tahunnya.

Pada tahun 2018 dan 2019 target pembiayaan mencapai target dan mengalami peningkatan dari tahun 2018 ke 2019 mencapai 5 Milliyar, kemudian di tahun 2020 target pembiayaan mencapai target dan terjadi peningkatann dari tahun 2019 ke 2020 mencapai 3 Milliyar. Hal tersebut adanya indikasi penurunan target pembiayaan sebesar 2 Milliyar. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin

bagus hasil kinerja karyawan maka karyawan akan merasakan puas pada setiap hasil yang mereka kerjakan dalam pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam dan hasilnya akan dituangkan dalam karya ilmiah yang berbentuk sebuah skripsi dengan judul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang timbul yaitu, target pembiayaan tidak tercapai, kemampuan, kenyamanan serta loyalitas karyawan yang kurang baik.

C. Batasan Masalah

Untuk mencapai penelitian yang diharapkan, peneliti membuat batasan-batasan pada penelitian ini, yaitu peneliti hanya mengamati **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah Sekampung ?

2. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah Sekampung?
3. Bagaimana Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Aman Syariah Sekampung?

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat penelitian

Mengenai tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pihak diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya tentang pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung dalam hal meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

F. Penelitian Relevan

Penelitian Relevan adalah uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*proir research*) tentang persoalan yang akan dikaji.¹⁶ Berdasarkan penelusuran yang peneliti lakukan menemukan beberapa karya ilmiah yang terkait dngan pembahsan peneliti yaitu:

Penelitian sebelumnya dari Skripsi dilakukan oleh Daiska Nurul Ambarani yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Taspen Surakarta”. Berdasarkan analisis data penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Perbedaan penelitian di atas dengan peneliti lakukan dilihat dari variabel yang diteliti variabel dalam penelitian diatas di anggap mempengaruhi kinerja karyawan motivasi kerja sedangkan penelitian ini lebih di arahkan untuk meneliti kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dari Skripsi juga dilakuka oleh Nurhidayat “Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan

¹⁶ Zuhairi et al., *pedoman penulisan karya ilmiah*, (Jakarta: Rajawali pers, 2016), 39

¹⁷ Daiska Nurul Ambarani, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Taspen Surakarta*, Surakarta 2017

Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Skyrope Indonesia PT. Nusantara Akses Global Lindo”. Berdasarkan analisis data penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan, disiplin, kompensasi, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 0,05.¹⁸ Perbedaan penelitian ini variabel kompensasi pelatihan dan pengembangan sedangkan persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini dilihat dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan disiplin kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Kiki Rindi Arini, Muhamad Judi Mukzam dan Ika Ruhana yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Berdasarkan analisis data penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Persamaan penelitian di atas dengan peneliti ini dilihat dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah lebih difokuskan terhadap motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Luatin Rosdiana Aprilia yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan analisis data penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.²⁰

¹⁸ Nurhidayat, *Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Skyrope Indonesia PT. Nusantara Akses Global Lindo*, Jakarta 2016.

¹⁹ Kiki Rindi Arini, Muhamad Judi Mukzam Dan Ika Ruhana, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 22 No. 1, Mei 2015.

²⁰ Luatin Rosdiana Aprilia, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Tourism And Hospitality Essentials Journal*, vol. 8 No. 1, 2018.

Perbedaan penelitian ini adalah motivasi kerja. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan.

Penelitian sebelumnya dari Skripsi dilakukan oleh Ika Rahmatika yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan analisis di atas menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan paling dominan dipengaruhi oleh variabel kemampuan.²¹ Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaan penelitian ini dilihat dari variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan dan disiplin kerja menjadi pendorong tercapainya hasil kerja karyawan yang baik serta tercapainya suatu tujuan perusahaan. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini dilihat dari variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompensasi.

²¹ Ika Rahmatika, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta 2014.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan dan keteraturan sosial.²²

Menurut Hadari Nawawi dalam Sunyoto yang dimaksud sumber daya manusia meliputi 3 (tiga) pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat

²² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (PT. Rajagrafindo Persada:Jakarta, 2015) 25

mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²³

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap bekerja dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2. Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan visi, misi dan strategi perusahaan strategi bisnis unit dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memperhatikan visi misi serta strategi kofforat serta perlu dirumuskan seecara logis jelas dan aplikatif.

Strategi sumber daya manusia berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif dan kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM, Orientasi, pemeliharaan, pelatihan, pengembangan SDM, dan penilaian SDM. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang dan kemungkinan pula harus disesuaikan.

²³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, 30

Perusahaan harus memilih strategi baru yang mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengolahan strategi sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan.²⁴

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

- a. Tingkat strategis, antara lain misi, visi, dan sasaran organisasi.
- b. Faktor internal SDM, antara lain asset SDM, kualifikasi SDM, aktivitas SDM : pengadaan, pemeliharaan, pelatihan, pengembangan serta kebijakan-kebijakan SDM.
- c. Faktor-faktor eksternal antara lain, demografis, perubahan sosial, budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja dan isu internasional.
- d. Faktor organisasional, antara lain: struktur, strategi perusahaan, budaya perusahaan dan strategi SDM.²⁵

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana : Jakarta, Februari 2019), 12-13

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14

B. Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Handoko kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.²⁶

Menurut Miftah Toha (2007) kemampuan kerja merupakan salah satu unsure dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.²⁷ Sedangkan Menurut Hasibuan (2005) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.²⁸

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas yang dimiliki individu yang memungkinkan seorang individu melakukan suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini juga sifat yang melekat pada diri manusia atau bisa

²⁶ Kiki Rindy Arini, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pt.Perkebunan Nusantara*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1, Mei 2015, 3

²⁷ Sabrina Anita Dari, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politi Di Kota Semarang*, Semarang, 5.

²⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta:Bumi aksara, 2005), 94

juga dipelajari. Individu bisa mengerjakan pekerjaannya yang disesuaikan dengan kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Komponen Kemampuan Kerja

Menurut Schumacher, ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan kerja diri manusia, yaitu: ²⁹

- a. Keterampilannya, keterampilan yang dimiliki karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkatkan seorang karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.
- b. Kemampuannya, didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.
- c. Etos kerjanya, dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasarnya etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

3. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

- a. Kemampuan intelektual, adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berfikir, menalar, dan memecahkan masalah.

²⁹ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009), 6

- b. Kemampuan kognitif, menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karna menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.
- c. Kemampuan fisik, merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan yang sejenis.
- d. Kemampuan emosional, kemampuan ini lebih kepada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketiga terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada di sekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.³⁰

4. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Winardi, indikator kemampuan kerja yaitu:

- a. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan keperibadian yang dimiliki setiap karyawan. Bentuk dari indikator skill meliputi mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.

³⁰ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Penerjemah Hadyana Pujatmaka Dkk, (Jakarta: Prehallindo, 2001) 46-47

b. Pengetahuan (*Knowledge*)

Merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan pengalaman dan pelatihan dibidang kerjanya.

c. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan.³¹

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

a. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, salah satu sumber materi pelatihan adalah *job description* ataupun pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

b. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seorang dalam melakukan pekerjaan semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan

³¹ Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Persada: 2002), 110

kesehatan mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja.³²

6. Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut pandangan Byars bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. Pada sisi lain menurut Siagian mengungkap bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri srta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Dikemukakan oleh Robbins bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi kemampuan atau *ability* motivasi dan kesempatan. Artinya kinerja merupakan fungsi kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat kinerja yang tinggi sebagaimana merupakan fungsi dari tiadanya rintangan pengendali karyawan itu, meskipun seorang individu bersedia dan mampu bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.³³

³² Alex S. Nitisemito, *Managemen Personalia Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005) 66

³³ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*, (Malang: Media Nusa Creative, Oktober 2016), 86

Hasil penelitian Yanrius Bago tahun 2019 dan Rita Zahara tahun 2013 menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun silmultan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan berpendapat bahwa disiplin kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia bila mana prestasi kerja karyawan tinggi maka hasil yang akan dicapai semakin baik.³⁴

Disiplin Kerja yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalakkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.³⁵

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 193

³⁵ Siswanto Sastroh Hadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 90

karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.³⁶

Menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap para karyawan yang patuh terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan, serta ketersediaan karyawan dalam mengerjakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya dengan baik. Baik buruknya disiplin kerja seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya suatu disiplin dalam perusahaan antara lain:

- a. Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai yaitu besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
- b. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan adalah jika karyawan mendapatkan perhatian dari atasan maupun rekan kerja untuk membantu kesulitan yang sedang dihadapi dalam bekerja.
- c. Adanya penghargaan pada prestasi kerja merupakan sebuah perusahaan yang wajib memberikan sebuah *reward* yang

³⁶ Mutia arda, *pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia cabang putrid hijau medan*, 50

- setimpal kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.
- d. Adanya keseragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang, jika semua peraturan yang ditetapkan sama dan berlaku untuk semua karyawan yang melakukan pelanggaran tetap dikenakan sanksi maka karyawan akan merasa adil.
 - e. Adanya keteladanan pimpinan, yaitu jika pimpinan memiliki sikap disiplin kerja yang baik tentunya ini akan menjadi pedoman bagi bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik.
 - f. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik, merupakan adanya penerapan disiplin yang sikapnya mendidik.
 - g. Adanya keberanian pimpinan untuk menindaklanjuti yang melanggar disiplin, adalah apabila pimpinan berani untuk menindaklanjuti karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja, hal ini dapat mengurangi tindak ketidakdisiplinan karyawan dalam bentuk apapun.³⁷

3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran karyawan setiap hari, karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja, dan biasanya karyawan

³⁷ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djembatan, 2005), 3

- menggunakan sarana kartu kehadiran atau *finger scan* pada mesin absensi.
- b. Ketepatan jam kerja, penepatan jam kerja dan jam kerja telah diatur oleh perusahaan.
 - c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, seluruh pegawai wajib menggunakan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rapih dan sopan, mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugasnya.
 - d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan, karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketiaktepatuhan, maka para pemimpin harus siap melakukan tindakan tentang pendisiplinan karyawan.³⁸

4. Strategi Penerapan Disiplin Kerja

Adapun strategi penerapan disiplin kerja suatu perusahaan untuk karyawannya meliputi sebagai berikut:³⁹

- a. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukan suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.
- b. Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan

³⁸ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta:Raja Grafindo, 2008), 144

³⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 213

- memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.
- c. Kepemimpinan yaitu suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.
 - d. Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *non material*) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerja meningkat.
 - e. Penegakan disiplin melalui hukum, dengan hal ini disiplin menghendaki sanksi dengan kepastian dan keharusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.

5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut woworuntu, dalam upaya membentuk sikap disiplin para pegawai, diperlukan adanya prinsip-prinsip disiplin, yaitu pegawai harus mengetahui peraturan instansi dan setiap peraturan dan perintah harus didasarkan pada alasan yang logis. Apabila terjadi sesuatu pelanggaran maka perlu :

- a. Bertindak segera.
- b. Kumpulkan semua fakta.
- c. Berikan kesempatan pada pegawai untuk menjelaskan.

- d. Pertimbangkan semua faktor.
- e. Putuskan tindakan apa yang harus diambil.
- f. Beri tahu pegawai tindakan disiplin yang diambil.
- g. Catat dan simpan semua fakta.⁴⁰

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan diterapkan pada pegawai sesuai pelanggaran serta tindakan yang dilakukan secara efektif, karena penerapan disiplin yang tidak efektif pada pegawai akan menyebabkan pegawai tidak giat dalam bekerja, serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak buruk pada perusahaan, karena pada dasarnya seseorang yang berada dalam lingkungan yang disiplin akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, kebiasaan dalam berdisiplin akan mempengaruhi dirinya, dengan seorang pemimpin yang selalu memberikan arahan, motivasi serta keadilan dalam berdisiplin, dengan hal ini bisa sangat membantu pencapaian sebuah tujuan organisasi.

6. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sukarno disiplin pegawai memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu

⁴⁰ Edy Marheno, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademik Kepolisian Semarang*, Dharma Ekonomi, No. 44, Tahun XXIII, Oktober 2016, ISSN : 0853-5205, 66

pada tugas kewajibannya selain itu disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi yang dapat meningkatkan karyawan untuk disiplin.⁴¹

Hasil penelitian Natalia Susanto tahun 2019 dan Mutia Arda tahun 2017 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi.⁴² Kinerja karyawan adalah hasil karyawan yang dapat diamati dan dapat diukur. Ukuran kinerja dapat dilihat dari jumlah dan mutu pekerjaan yang telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.⁴³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat menghasilkan kontribusi untuk perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang dapat diamati

⁴¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pernada Media Group, 2009), 95

⁴² Titik Rosita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening*, 3

⁴³ Rizki Novriyanti Dan Hajan Hidayat, *Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam*, 151

dan dapat diukur, ukuran kinerja dapat dilihat dari jumlah dan mutu pekerjaan yang telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edwin Flippo dalam Sunyoto Indikator Kinerja Karyawan, yaitu:⁴⁴

- a. Mutu kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

⁴⁴ Mutia Arda, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putrid Hijau Medan*, 52

3. Menilai Kinerja Karyawan Secara Efektif

Penilaian kinerja efektif dalam menilai kinerja benar-benar memperhatikan dua hal. kriteria pengurusan kinerja memenuhi objektivitas, yaitu meliputi:⁴⁵

- a. Relevansi, harus ada kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- b. Reabilitas, harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja.
- c. Diskriminasi, pengukuran dan penelitian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kinerja hasil pengukuran.

Proses penilaian kinerja adalah mempertahankan nilai objektivitas. Proses penilaian kinerja sangat penting diperhatikan. Objektivitas dalam proses penilaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan, atau bahan kecurangan dalam proses penilaian kinerja terhadap karyawan tertentu.

4. Menyusun Rencana Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Ada tiga aspek yang perlu dipahami karyawan dan pemimpin organisasi atau unit kerja yaitu:

- a. Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

⁴⁵ Triton PB, *Manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: ORYZA, 2010), 90

- b. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.
- c. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Setiap pemimpin pada semua tingkat, bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya dan organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya. Sejak seseorang terpilih atau tingkat memimpin suatu organisasi atau unit kerja tugasnya yang pertama dan utama adalah merancang kinerja karyawan dan organisasi yang dipimpinnya.⁴⁶

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) bahwa untuk mengukur Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

⁴⁶ Sedermayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung:Mandar Maju, 2011), 181

- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.⁴⁷

Menurut Mahmudi (2005) dalam Dharmawan (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a. Faktor Individual, seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, seperti: semangat dan arahan dari atasan.
- c. Faktor Tim, seperti: semangat yang diberikan oleh teman atau rekan kerja dan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja.
- d. Faktor Sistem, seperti: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
- e. Faktor *kontekstual (situasional)*, seperti: tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal dan internal.⁴⁸

Menurut Hadari Nawawi (2006) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 (tiga) faktor yaitu:

⁴⁷ Marbawi Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*, (Jakarta: Unimal Press, September 2016), 94

⁴⁸ Atika Primayanti, *Pengaruh Faktor Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Bank Bpr Di Tanjung Pinang*, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tahun 2013, 3

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidannya.
- b. Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- c. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.⁴⁹

6. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Gibson et al, ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individual terdiri dari, kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik.
- b. Variabel Organisasional, terdiri dari, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desaian pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

⁴⁹ Muhammad Rusdi Dan Muhammad Samsul Alam, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Persero Pabrik Gula Cammaing Di Kab. Bone*, Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi, Volume. 13, No. 1 Tahun 2017, 41

Menurut siagian , kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam semangat bekerja dengan tingkat produktifitas tinggi dan dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fiik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya.⁵⁰

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pada karyawan sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya penilaian kerja, perusahaan dapat mengevaluasi pekerjaan karyawan pada perusahaan. Dengan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan lebih memperhatikan kompetensi diri seperti kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, serta mendapatkan dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Hubungan Kemampuan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Byars (2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kedisiplinan akan

⁵⁰ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*, (Malang: Media Nusa Creative, Oktober 2016), 94

tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif.⁵¹ Hasil penelitian dari Daiska Nurul Ambarani tahun 2017 dan Nurhidayat tahun 2016 menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi F hitung $< 0,05$.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.⁵² Berdasarkan pada pendapat di atas, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H₁)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung tahun 2016-2020.

H₁ : Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung tahun 2016-2020.

⁵¹ Umi Farida Dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: Umpo Press, Februari 2016), 41

⁵² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2012), 159.

2. Hipotesis Kedua (H_2)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung tahun 2016-2020.

H_1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Aman Syariah Sekampung tahun 2016-2020.

3. Hipotesis Ketiga (H_3)

H_0 : Kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja dan disiplin kerja di BPRS Aman Syariah Sekampung tahun 2016-2020.

H_1 : Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kemampuan kerja dan disiplin kerja di BPRS Aman Syariah Sekampung tahun 2016-2020.

F. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya. Berdasarkan pada pendapat di atas, maka hipotesis statistik dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$1. H_0 : X_1 Y \leq 0$$

$$H_1 : X_1 Y \geq 0$$

$$2. H_0 : X_2 Y \leq 0$$

$$H_1 : X_2 Y \geq 0$$

$$3. H_0 : Y X_1 X_2 \leq 0$$

$$H_1 : Y X_1 X_2 \geq 0$$

Keterangan :

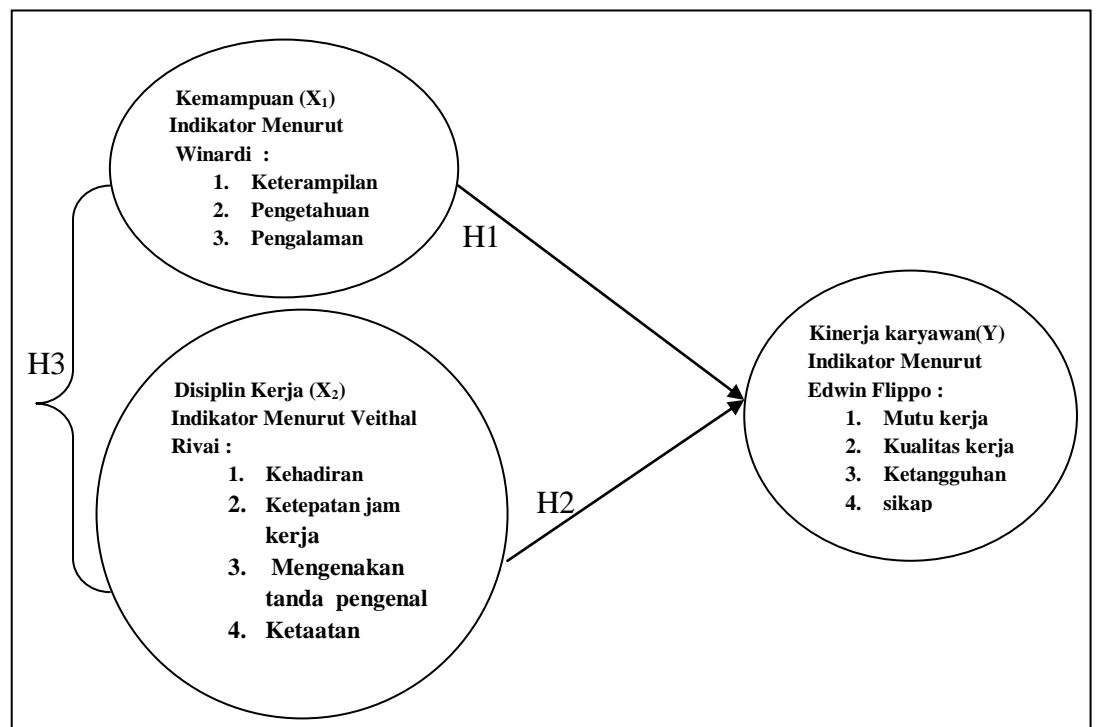
X_1 : Kemampuan Kerja sebagai variabel independen (bebas).

X_2 : Disiplin Kerja sebagai variabel independen (bebas).

Y : Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (terikat).

G. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian disajikan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel. Berikut ini disajikan kerangka pikir yang dapat digambarkan dalam model paradigma dibawah ini :



Gambar 1.1
Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

X_1 : Kemampuan (variabel bebas)

X_2 : Disiplin kerja (variabel bebas)

H_1 : Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_3 : Kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
karyawan

Y : Kinerja karyawan (variabel terikat)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik.⁵³ Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan. Penelitian lapangan atau sering disebut penelitian *field research*, bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan.⁵⁴ Lokasi penelitian ini dilakukan di BPRS Aman Syariah Sekampung yang beralamatkan di Jl. Raya Sekampung, Sumber Gede, Kecamatan Sekampung, Kabupaten Lampung Timur. Kaitannya dengan penelitian ini, langkah yang dilakukan adalah mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung.

B. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian akan ditarik kesimpulannya.⁵⁵ Adapun definisi operasional penelitian ini adalah

⁵³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 7.

⁵⁴Sumandi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 80

⁵⁵Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, 97

untuk mempermudah pemahaman pengukuran atas variabel dalam penelitian, maka operasional penelitian dapat dilihat dalam pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Defenisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item Kuesioner
Kemampuan Kerja (X₁)	Kemampuan Kerja merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya.	1. Keterampilan	a) Mampu bekerja dengan <i>skill</i>	<i>Likert</i>	1
		2. Pengetahuan	b) Mampu bekerja secara kreatif		2
			c) Dapat mengembangkan peluang yang baru		3
			a) Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan		4
			b) Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan		5
			c) Pelatihan memberikan peluang untuk mengembangkan bakat		6

			d) Pelatihan untuk menaikan jenjang karir		7
		3. Pengalaman Kerja	a) Pengalaman memberikan hasil kerja yang baik		8
			b) Memiliki keterampilan untuk mempermudah dalam bekerja		9
			c) Dapat menguasai pekerjaan dengan baik		10
Disiplin kerja (X₂)	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan.	1. Kehadiran	a) Berangkat Kerja Tepat Waktu		1
			b) Pulang kantor sesuai jam kerja		2
			c) Absensi sesuai jam kerja		3
		2. Ketetapan jam kerja	a) Istirahat sesuai dengan jam kerja		4
			b) Menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu		5
		3. Ketaatan karyawan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	a) Mengenakan seragam pada jam kantor		6
			b) Mengenakan tanda pengenal		7

		4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan	pada jam kantor. a) Mengerjakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang diberikan b) Sanksi bagi yang melanggar peraturan c) Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan	8 9 10
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi.	1. Mutu kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketangguhan	a) Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan terampil b) Pribadi yang berkerja sesuai target c) SOP mempermudah dalam bekerja a) Hasil kinerja yang dikerjakan selalu baik b) Visi dan Misi perusahaan tercapai a) Pandemi covid-	1 2 3 4 5

			19 tidak menghalangi dalam bekerja		6
			b) Bekerja Keras dimasa pandemi covid-19		7
		4. Sikap	a) Cepat membantu sesama rekan kerja		8
			b) Terjalin koordinasi dengan antar karyawan		9
			c) Tanggap membantu sesama rekan kerja		10

Sumber: Teori Winardi, Teori Veithzal Rivai dan Teori Edwin Flippo.

Dalam penelitian kuantitatif variabel dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen. Independennya adalah Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja. Kemampuan kerja adalah kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya.. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Menurut Masri Singarimbun, populasi adalah sejumlah keseluruhan dari unit analisis yang cirri-cirinya akan diduga-duga.⁵⁶

Menurut Suharsimi Arikunto, mendefinisikan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.⁵⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung yang berjumlah 35 karyawan.⁵⁸

2. Sampel dan Teknik Total Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk

⁵⁶ Masri singarimbun, *Metedologi Penelitian Sosial*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1993), 102

⁵⁷ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1989), 173

⁵⁸ Wawancara Dengan Mbak Mesi, *Customer Servis Di BPRS Aman Syariah Sekampung*, 26 Agustus 2021.

populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative* (mewakili).⁵⁹

Teknik sampling adalah cara pengumpulan data dengan jalan mencatat atau meneliti sebagian kecil saja dari seluruh elemen yang menjadi objek peneliti.⁶⁰ Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.⁶¹ Berdasarkan pendapat diatas, maka keseluruhan populasi dalam penelitian yang berjumlah 35 orang dijadikan sampel penelitian sebanyak 35 orang sehingga penelitian ini disebut penelitian sampel. Alasan mengambil 35 Responden karena jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, maka sampel diambil dari penelitian ini adalah 35 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Angket (*kuesioner*)

Angket digunakan untuk meminta keterangan tentang fakta yang diketahui oleh responden atau juga mengenai pendapat dan

⁵⁹ Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 62

⁶⁰ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), cet. Ke-22, 28-29

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), Cet. Ke-22, 28-29

sikap.⁶² Jenis angket yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung, dengan konstruksi angket diformulasikan untuk menggali dan merekam data yang diketahui oleh responden. Dalam hal ini, peneliti telah memberikan alternatif jawaban kepada responden, selanjutnya responden memilih salah satu alternatif jawaban, sesuai dengan pengetahuan yang ia miliki.

Metode angka digunakan untuk mencari data tentang kemampuan dan disiplin kerja BPRS Aman Syariah Sekampung. Angket disusun dalam bentuk skala likert dimana jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif berupa kata-kata, sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju : 1
- b. Tidak setuju : 2
- c. Netral : 3
- d. Setuju : 4
- e. Sangat setuju : 5

Angket diberikan kepada karyawan, daftar pertanyaan dalam angket diberikan dengan keterangan tanda ceklist (√) pada alternatif jawaban yang dianggap sesuai. Hasil angket kemudian dianalisis dengan teknik analisis data kuantitatif.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini mencari data untuk mengetahui hal-hal data variabel yang mana metode ini digunakan untuk mengetahui

⁶² Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 128

perkembangan bank syariah dan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah buku, internet dan sumber informasi lainnya.⁶³ Dalam penelitian ini, peneliti mencatat data tentang sejarah berdirinya BPRS Aman Syariah Sekampung, struktur organisasi dan letak geografis BPRS Aman Syariah Sekampung.

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.⁶⁴ Agar penelitian ini dikatakan valid maka penulis menggunakan alat ukur yang mengandung keterkaitan dengan tujuan penelitian agar mampu mengungkapkan suatu gejala yang sebenarnya yaitu valid atau tidak valid. Kevalidan penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan rumus *product moment* berikut:⁶⁵

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi *product moment*

n = *Number of cases* atau banyaknya responden

$\sum x$ = Seluruh skor variabel X

$\sum y$ = Seluruh skor variabel Y

⁶³ Haerunnisa, *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Minat Bekerja (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah Iain Parepare*, Skripsi Iain Parepare, 2019, 37

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, 211.

⁶⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian.*, 228.

$\sum x^2$ = Jumlah seluruh variabel X setelah dikuadratkan

$\sum y^2$ = Jumlah seluruh variabel Y setelah dikuadratkan

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara X dan Y

Adapun langkah-langkah untuk mengetahui validitas instrumen dengan menggunakan rumus diatas, adalah berawal dari penyebaran angket variabel x yang diberikan kepada 35 responden untuk diketahui hasilnya. Angket yang disebar merupakan pertanyaan yang memiliki dua pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif dengan alternatif jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Kriteria pengujiannya yaitu :

Item kuesioner:

H_0 diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dikatakan valid.

H_0 ditolak apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, dikatakan tidak valid.

Tingkat signifikansi 0,05.

Cara menentukan besar R_{tabel} :

$R_{tabel} = df (N-2)$, tingkat signifikansi uji dua arah.⁶⁶

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.⁶⁷ Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala. Dalam

⁶⁶ Nilda Miftahul Janna, *konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*, 2

⁶⁷ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), 130.

penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan yaitu dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.⁶⁸

1). Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

2). Menentukan nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

3). Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum X$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

⁶⁸ Syofian Siregar, *Statistik Parametri Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 90-91.

Perhitungan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* diterima apabila perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$, 5 %.⁶⁹

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi, dan analisis data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan agar data yang disajikan mempunyai makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil penelitian tersebut.⁷⁰ Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.⁷¹ Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, *multikolinieritas*, *autokorelasi* dan *heterokedastisitas* pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal tidak adanya *multikolinieritas*, *autokorelasi* dan *heterokedastisitas*.⁷²

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi dari kedua variabel (variabel dependen dan variabel

⁶⁹ Nilda Miftahul Janna, *konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*, 7

⁷⁰ Nanang Martono, *Metode Penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta:Rajawali Pres, 2012), 143

⁷¹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian.*, 164

⁷² Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), 89

independen) yang dipakai mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.⁷³

b. Uji *Multikolinieritas*

Uji *Multikolinieritas* digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi di antara variabel independen.⁷⁴ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. *Multikolinieritas* dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya nilai multikolinieritas adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Atau jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi *multikolinieritas* dan jika VIF $> 10,00$ maka terjadi *multikolinieritas*.

c. Uji *Heterokedastisitas*

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan uji glejser yaitu dengan cara meregresikan

⁷³ Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, 90

⁷⁴ Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, 99

variabel independent terhadap nilai absolute residual atau Abs-Res. Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Formulasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut:⁷⁵

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- b_1 = Koefisien Regresi dari kemampuan kerja
- b_2 = Koefisien Regresi dari disiplin kerja
- b_3 = Koefisien Regresi dari kemampuan kerja dan disiplin kerja
- X_1 = Kemampuan Kerja
- X_2 = Disiplin kerja
- e = Standart eror atau tingkat kesalahan

⁷⁵ Sugiyono, *Statistika Untuk penelitian*, 275

3. Uji Hipotesis

a. Uji T tes (Uji Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Untuk menguji pengaruh dari variabel masing-masing variabel bebas secara parsial digunakan uji t berikut.⁷⁶

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan dependen.

2) Atau jika nilai $sig < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai $sig > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Simultan atau Uji Secara Serempak)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel X 1,2,3,...(independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependen). Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

⁷⁶ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik.*, 410

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besartingkat pengaruh antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen ($X_1, 2, 3, \dots$), atau sejauh mana kontribusi variabel independen ($X_1, 2, 3, \dots$) mempengaruhi variabel dependen (Y). Nilai R terletak antara 0 dan 1. Jika nilai R mendekati 0, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Jika R bergerak mendekati 1 maka pengaruh tersebut akan semakin kuat. Namun apabila R Square bernilai minus (-) maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh X terhadap Y.⁷⁷

⁷⁷ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik.*, 338-439

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah berdirinya PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan Rapat Calon Pemegang Saham pada tanggal 17 maret 2012 oleh 17 orang Calon Pemegang Saham PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur . mendapatkan badan hokum PT berdasarkan Akta Pendirian PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur No. 15 tanggal 11 Februari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, Sarjana Hukum dan Pengesahan Badan Hukum PT dari Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) Nomor : AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Februari 2014 serta Surat Otaritas Jasa Keuangan Nomor : S-237/PB.131/2014 tentang pemberian izin usaha pada tanggal 30 Desember 2014. Dalam oprasionalnya PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur dikelola oleh Direksi dan jajaran karyawan dan diawasi oleh Dewan Komisaris. Hasil pengelolaan yang dilakukan oleh Direksi dan pengawasan yang dilakukan Dewan Komisaris serta pengawasan secara syariah oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) dilaporkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Dalam hal ini penulis dapat mengemukakan bahwa PT. BPRS Aman Syariah merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan BPRS merupakan singkatan dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sedangkan Aman Syariah merupakan nama dari badan usaha tersebut. PT.

BPRS Aman Syariah merupakan badan usaha dalam bidang perbankan syariah yaitu mengenai pembiayaan dan simpanan pola syariah.

BPRS menjalankan tugas sesuai dengan nilai-nilai islam seperti, tekun, istiqomah, ikhlas, teliti, jujur, komitmen dan pantang menyerah dengan *community bank* yaitu melakukan layanan muatan local berbagai dimensi. Maka pendirian PT. BPRS Aman Syariah dengan potensi muatan local yaitu permodalan, penghimpunan dan penyaluran dana, pengurus, dan pegawai berasal dari masyarakat Lampung Timur khususnya yang berdomisili di Kecamatan Sekampung.

b. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

Tujuan pendirian PT. BPRS Aman Syariah Sekampung yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di wilayah Lampung Timur dan sekitarnya melalui:

- a) Pemberian pelayanan jasa perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, aman, islami dengan prinsip bank yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b) Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan kerja bagi masyarakat.
- c) Berpartisipasi dalam upaya memberantas para pelepas uang (renternir).
- d) Terciptanya ukuwah islamiyah yang semakin berkualitas baik antara nasabah dengan BPR Syariah sebagai pelaksana amaliah maupun di antara nasabah BPR Syariah.

- e) Mendidik masyarakat untuk selalu memikirkan masa depan dan tidak hanya menguntungkan kepada nasib, melainkan lebih menekankan kepada usaha.

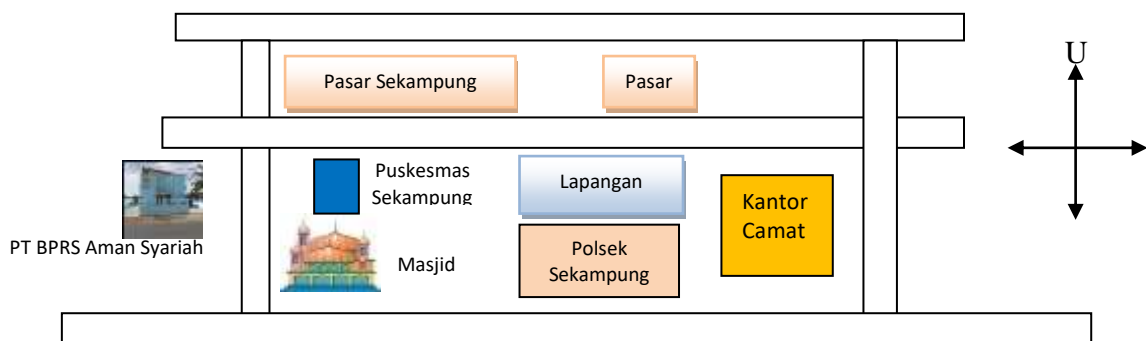
c. Letak Geografis PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

Kantor PT. BPRS Aman Syariah terletak di Dusun IV Desa Sumber Gede Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur Provinsi Lampung. Lokasi kantor PT. BPRS Aman Syariah sangat strategis karena berada pada jalan utama Desa Sumber Gede yang ramai dilalui masyarakat. Adapun kantor PT. BPRS Aman Syariah mempunyai batas-batas sebagai berikut:

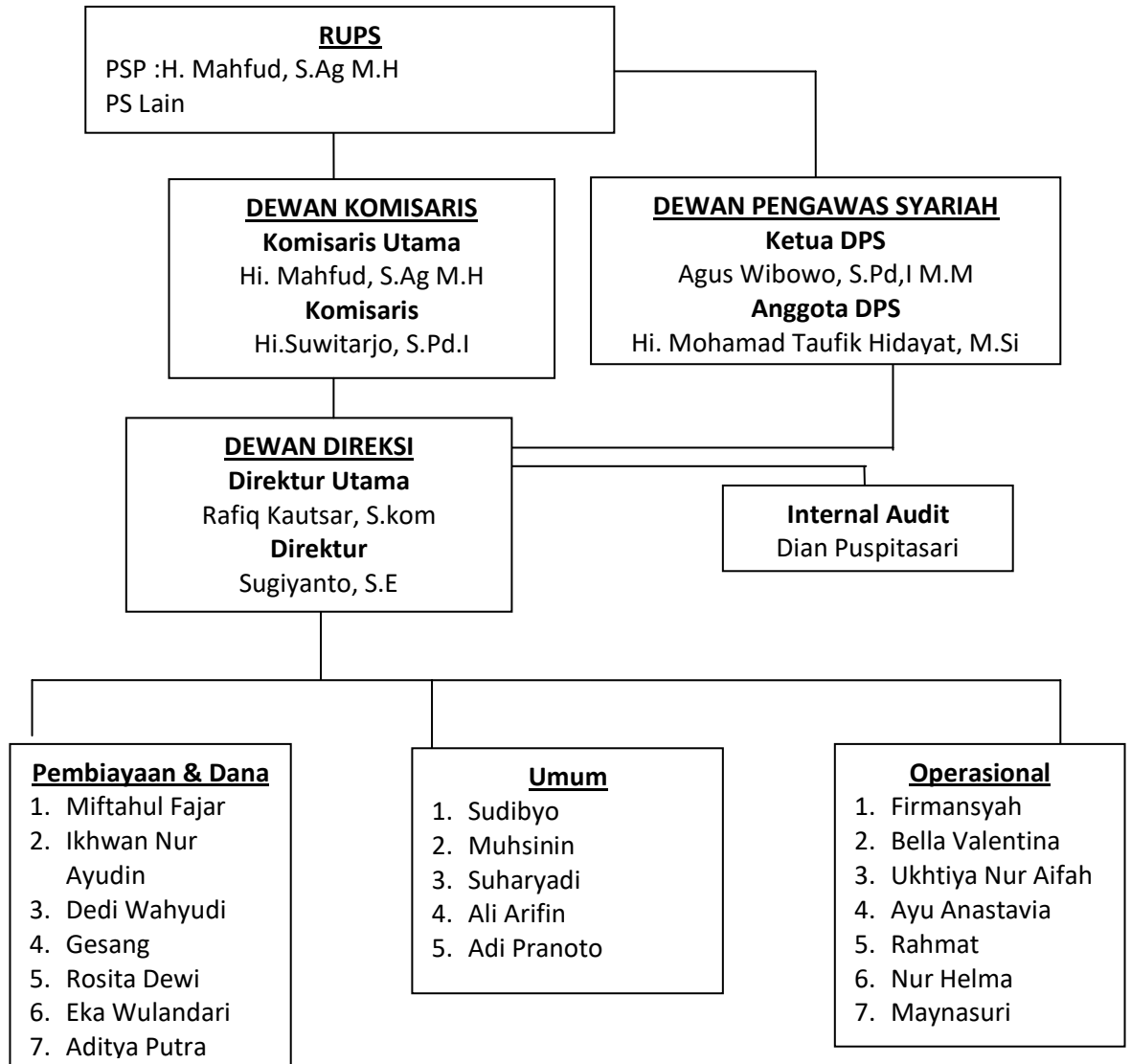
- Sebelah utara berbatasan dengan tanah milik Hi. Mahfud, S.Ag, MH.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Tanah milik Hi. Nur.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan jalan raya Sekampung dan Desa Giri Klopomulyo.
- Sebelah Barat berbatasan dengan tanah milik Bapak Elvin.

d. Daerah lokasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

Denah Lokasi Kantor PT. BPRS Aman Syariah Kabupaten Lampung timur, sebagai berikut:



e. Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung



Sumber : Dokumentasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

Gambar 4.1
Susunan Organisasi
PT. BPRS AMAN SYARIAH
Kabupaten Lampung Timur

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung yang berjumlah 35 responden.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} sebagai berikut :

Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka item valid.

Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} maka item tidak valid.

Maka cara mencari nilai r_{tabel} dengan $df=(N-2) = 35-2 = 33$ pada signifikansi 5% (0,05), untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, akan dilakukan terlebih dahulu dengan menggunakan program SPSS versi 24 adapun hasil outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas Kemampuan Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Soal 1	0,633	0,333	Valid
Soal 2	0,601	0,333	Valid
Soal 3	0,622	0,333	Valid
Soal 4	0,422	0,333	Valid
Soal 5	0,784	0,333	Valid
Soal 6	0,709	0,333	Valid
Soal 7	0,685	0,333	Valid
Soal 8	0,702	0,333	Valid
Soal 9	0,732	0,333	Valid
Soal 10	0,652	0,333	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan Item Pertanyaan Variabel X_1 dinyatakan Valid karena seluruh item pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,333.

Tabel 4.2
Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Soal 1	0,913	0,333	Valid
Soal 2	0,709	0,333	Valid
Soal 3	0,807	0,333	Valid
Soal 4	0,679	0,333	Valid
Soal 5	0,696	0,333	Valid
Soal 6	0,729	0,333	Valid
Soal 7	0,704	0,333	Valid
Soal 8	0,674	0,333	Valid
Soal 9	0,827	0,333	Valid
Soal 10	0,791	0,333	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil Uji Validitas Disiplin Kerja, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan Item Pertanyaan Variabel X_2 dinyatakan Valid karena seluruh item pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,333.

Tabel 4.3
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Soal 1	0,770	0,333	Valid
Soal 2	0,724	0,333	Valid
Soal 3	0,860	0,333	Valid
Soal 4	0,440	0,333	Valid
Soal 5	0,816	0,333	Valid
Soal 6	0,710	0,333	Valid
Soal 7	0,710	0,333	Valid
Soal 8	0,395	0,333	Valid
Soal 9	0,750	0,333	Valid
Soal 10	0,691	0,333	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Hasil output diatas menunjukkan hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan Item Pertanyaan Variabel Y dinyatakan Valid karena seluruh item pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,333.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini Uji Reliabilitas yang digunakan dengan metode *Cronbach Alpha*. Dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien *Cronbach Alpha* diterima apabila perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabel yang baik. Adapun pengukuran tingkat Alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24, Hasil outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan Uji Reabilitas diatas dapat dilihat bahwa ada hasil *output reliabilitas statistics X₁* (Kemampuan Kerja). Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *cronbach alpha* sebesar 0,837 dari 10 item pertanyaan. Kemudian untuk mengetahui apakah data tersebut dapat dipercaya atau

tidak, ialah perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dilihat dari signifikansi 5%. Untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat dari tabel hasil perhitungan yang di dapatkan dari SPSS, sedangkan r_{tabel} signifikansi 5% dapat dilihat pada tabel yang telah ditentukan sebesar 0,334. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel, karna $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,837 > 0,334$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas X₂
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.899	10

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan Uji Reabilitas diatas dapat dilihat bahwa ada hasil *output reliabilitas statistics X₂* (Disiplin Kerja). Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *cronbach alpha* sebesar 0,899 dari 10 item pertanyaan. Kemudian untuk mengetahui apakah data tersebut dapat dipercaya atau tidak, ialah perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dilihat dari signifikansi 5%. Untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat dari tabel hasil perhitungan yang di dapatkan dari SPSS, sedangkan r_{tabel} signifikansi 5% dapat dilihat pada tabel yang telah ditentukan sebesar 0,334. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel, karna $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,899 > 0,334$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan Uji Reabilitas diatas dapat dilihat bahwa ada hasil *output reliabilitas statistics Y* (Kinerja Karyawan). Dimana hasil yang diperoleh dari nilai *cronbach alpha* sebesar 0,861 dari 10 item pertanyaan. Kemudian untuk mengetahui apakah data tersebut dapat dipercaya atau tidak, ialah perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dilihat dari signifikasi 5%. Untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat dari tabel hasil perhitungan yang di dapatkan dari SPSS, sedangkan r_{tabel} signifikasi 5% dapat dilihat pada tabel yang telah ditentukan sebesar 0,334. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel, karna $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,861 > 0,334$.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi dari kedua variabel (variabel dependen dan variabel independent) yang dipakai mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dapat dilihat dengan uji normal *kolmogorov-smirnov* dengan nilai signifikasi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikasi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05217086
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.101
	Positive	.062
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi yaitu 0,05, artinya data berdistribusi normal.

2) Uji *Multikolinieritas*

Uji *Multikolinieritas* digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Dengan pengambilan keputusan Jika nilai *tolerance* harus $> 0,1$ dan nilai VIF harus < 10 . Uji *Multikolinieritas* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17.224	6.840		2.518	.017		
	Kemampuan kerja	.531	.122	.612	4.350	.000	.989	1.011
	disiplin kerja	.017	.100	.023	.165	.870	.989	1.011

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan Hasil Output Tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi *Multikolinieritas*.

3) Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala *Heteroskedastisitas*. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi *Heteroskedastisitas* adalah dengan menggunakan uji glejser. Uji *Heteroskedastisitas* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.932	5.308		.176	.862
kemampuan kerja	.001	.095	.001	.008	.994
disiplin kerja	.019	.078	.044	.247	.807

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan Tabel diatas merupakan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan uji glejser maka cukup melihat tabel *output coefficients* dengan variabel abs_res berperan sebagai dependen. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa signifikansi dari variabel kemampuan kerja adalah $0,994 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja adalah $0,807 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis. Analisis ini menggunakan berdasarkan input data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan adalah program spss versi 24, hasil pengolahannya sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.224	6.840		2.518	.017
	Kemampuan kerja	.531	.122	.612	4.350	.000
	disiplin kerja	.017	.100	.023	.165	.870

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel X_1 (kemampuan kerja) X_2 (disiplin kerja) memiliki tanda koefisien yang positif. Akan tetapi variabel yang paling dominan mempengaruhi Y (kinerja karyawan) adalah variabel X_1 yaitu kemampuan kerja. Karena dengan nilai koefisien yang paling tinggi sebesar 0,612 dengan signifikansi 0,000.

3. Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Uji Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat sig sebesar 0,05. Untuk menguji pengaruh dari variabel masing-masing variabel bebas secara parsial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Atau jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel

terikat. Jika nilai sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji T Variabel X₁ Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.990	4.956		3.630	.001
	kemampuan kerja	.529	.120	.610	4.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Nilai signifikansi < 0,05, nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel} = t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2 ; 35-2-1) = 0,025 ; 32 = 2,037$.

Hasil Uji T untuk variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,422 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,422 > t_{tabel} 2,037. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12
Hasil Uji T Variabel X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	40.978	5.117		8.008	.000
	disiplin kerja	-.029	.124	-.040	-.232	.818

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Hasil Uji T untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,232 dengan nilai signifikansi sebesar $0,818 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0,232 < t_{tabel} 2,037$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel X_1 , X_2 (Independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi Variabel Y (Dependen). Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara Simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara Simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, Hasil pengelolaannya sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.831	2	80.415	9.504	.001 ^b
	Residual	270.769	32	8.462		
	Total	431.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan output tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.504 dengan ketentuan numerator jumlah variabel-1 atau $2-1=1$ dan dumerator jumlah data-1= 34, dengan ketentuan tersebut diperoleh nilai F_{tabel} 3,28. Dari hasil data diatas dapat dibandingkan nilai $F_{hitung} 9.504 > F_{tabel} 3,28$

dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya secara simultan berpengaruh positif antara kemampuan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar tingkat pengaruh antara Variabel Dependen (Y) dengan Variabel Independen (X1, X2) atau sejauh mana kontribusi Variabel Independen mempengaruhi Variabel Dependen. Hasil pengelolaannya sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.333	2.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, November 2021

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari *R square* adalah sebesar 0,373 atau sebesar 37,3%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja sebesar 37,3%, sedangkan 62,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan penelitian diatas, dalam penelitian ini kuesioner yang disebarkan telah diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas terlebih dahulu, lalu diuji dengan asumsi klasik regresi, untuk mengetahui kuesioner yang akan disebarkan layak atau tidak. Pengujian validitas dan reabilitas kuesioner dilakukan dengan 35 responden. Uji validitas pada penelitian ini

menggunakan metode *product moment*, uji reabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*, uji asumsi menggunakan uji normalitas, uji *multikolinieritas*, uji *heterokedastisitas*, menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, yang pertama perlu dilakukan analisis hipotesis sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Yang kedua dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 4.422 dengan berdasarkan taraf signifikan 0,05 dan derajat keabsahan dengan ketentuan $n-2$ atau $35-2=33$ diperoleh nilai t_{tabel} 1.692. Maka jika dilihat dari tabel 4.9 dapat dibandingkan bahwa nilai t_{hitung} $4.422 > t_{tabel}$ 1.692, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang pertama perlu dilakukan analisis hipotesis sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Yang kedua dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} -0,232 dengan berdasarkan taraf signifikan 0,05 dan derajat keabsahan dengan ketentuan $n-2$ atau $35-2=33$ diperoleh nilai t_{tabel} 1.692. Maka jika dilihat dari tabel dapat dibandingkan bahwa nilai t_{hitung} -0,232 < t_{tabel} 1.692, dan nilai signifikansi 0,818 > 0,05. Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, dalam penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat apakah kemampuan kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, yang pertama perlu dilakukan analisis hipotesis sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Yang kedua dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Dari hasil uji yang telah dilakukan bahwa secara simultan variabel kemampuan kerja, disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 9.504 dengan ketentuan numerator jumlah variabel-1 atau $2-1=1$ dan dumerator jumlah data-1= 34, dengan ketentuan tersebut diperoleh nilai F_{tabel} 3,28. Dari hasil data diatas dapat dibandingkan nilai F_{hitung} 9.504 $>$ F_{tabel} 3,28 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa :

1. Secara Parsial ditemukan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Parsial ditemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara Simultan ditemukan bahwa variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2), hasil dari *R square* menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja sebesar 37,3%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi BPRS Aman Syariah Sekampung :

1. Untuk meningkatkan kemampuan kerja hendaknya pihak BPRS Aman Syariah Sekampung memberikan motivasi kerja, untuk

menunjang kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Untuk menghasilkan disiplin kerja karyawan yang baik hendaknya Pihak BPRS Aman Syariah memberikan pelatihan dan pendidikan untuk menambah wawasan karyawan yang didasari oleh standar operasional prosedur yang berlaku agar setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, hendaknya pihak BPRS Aman Syariah Sekampung meningkatkan Sumber daya manusia dengan cara memberikan semangat dan arahan berupa kepercayaan diri dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
4. Untuk Peneliti Lain, hendaknya ada penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih mendalam, dengan metode yang berbeda dan cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarani, Daiska Nurul. *SKRIPSI Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Taspen Surakarta*, Surakarta 2017.
- Anita, Sabrina. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politi Di Kota Semarang*, Semarang.
- Aprilia, Luatin Rosdiana. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Tourism And Hospitality Essentials Journal*, vol. 8 No. 1, 2018.
- Arda, Mutia. *Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putrid Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017.*
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Ke-22, 2010.
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta, 1989.
- Arini, Kiki Rindi. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 22 No. 01, Mei 2015.
- Arini, Kiki Rindi, Muhamad Judi Mukzam Dan Ika Ruhana, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 22 No. 1, Mei 2015.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No. 2, Oktober 2018.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya Special For Woman*. Bandung: Panjta Cemerlang, 2010.
- Farida, Umi Dan Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Umpo Press, Februari 2016.

- Hadiwiryono, Siswanto Sastroh. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Haerunnisa. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Minat Bekerja (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah Iain Parepare*, Skripsi Iain Parepare, 2019.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara, 2005.
- Huseno, Tun. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative, Oktober 2016.
- Huseno, Tun. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative, Oktober 2016.
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Kencana Pnamedia Group, Jakarta 2011.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), 130.
- Marbawi, Adamy. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Jakarta: Unimal Press, September 2016.
- Marheno, Edy. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademik Kepolisian Semarang*. Dharma Ekonomi, No. 44, Tahun XXIII, ISSN : 0853-5205, Oktober 2016.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pres, 2012.
- Miftahul Janna Nilda, *konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*, 2
- Miftahul, Janna Nilda. *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss*.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Padapdam Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JRMA), Vol. 1, No. 1, Februari 2013.

- Nasution. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Nitisemito, Alex S. *Managemen Personalia Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Noor, Juliansyah *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta:Kencana, 2011.
- Novriyanti, Rizki Dan Hajan Hidayat. *Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam*. *Journal Of Applied Managerial Accounting* Vol. 1 No. 2, ISSN: 2548-9917, 2017.
- Nurhidayat. *SKRIPSI Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Skyrope Indonesia PT. Nusantara Akses Global Lindo*, Jakarta 2016.
- Patmarina, Hepiana dan Nuria Erisna. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 3, No. 1, Oktober 2012.
- PB, Triton. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA, 2010.
- Primayanti, Atika. *Pengaruh Faktor Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Bank Bpr Di Tanjung Pinang*. Universitas Maritim Raja Ali Haji Tahun 2013.
- Priyatno, Duwi, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.
- Rahmatika, Ika. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,. Jakarta 2014.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta:Raja Grafindo, 2008.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi Penerjemah Hadyana Pujatmaka Dkk*,. Jakarta: Prehallindo, 2001.
- Rosita, Titik. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 5 No. 1, ISSN: 2461-0593, Januari 2016.

- Rusdi, Muhammad Dan Muhammad Samsul Alam, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persero Pabrik Gula Cammaing Di Kab. Bone*. Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi, Volume. 13, No. 1 Tahun 2017.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2005.
- Sedermayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Sinamo, Jansen. *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009.
- Singarimbun, Masri, *Metedologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Siregar Syofian, *Statistik Parametri Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 90-91.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet. Ke-22, 2010.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Statistik Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sumandi, Suryabrata. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Susanty, Aries dan Sigit wahyu Baskoro. *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO, APD SEMARANG*. J@TI Undip, Vol. VII, No. 2, Mei 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group, 2009.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta, Februari 2019.

Suyatno, Thomas dkk. *Kelembagaan perbankan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007.

Winardi. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Persada, 2002.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Rajawali Pers, 2016.

Zuhairi et al. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Jringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 3374/In.28.1/J/TL.00/10/2021
Lampiran :-
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Dian Oktarina (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **MIA MAHDALENA**
NPM : 1704100151
Semester : 9 (Sembilan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PT. BPRS AMAN
SYARIAH SEKAMPUNG)**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 27 Oktober 2021

Ketua Jurusan
Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi, M.M
NIP 19920829 201903 1 007



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47298; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 3426/An.23/II/IT.01/II/2021

Wakil Dekan Akademik dan Kelambagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : MIA MAHDALENA
NPM : 1704100151
Semester : 9 Sembilan
Jurusan : SI Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG, guna mengumpulkan data bahan-bahan dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PT. BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/institusi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 03 November 2021

Wakil Dekan Akademik dan Kelambagaan,



Siti Zulalika S.Ag. MH
NIP 19720611199803 2 001





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1170/ln.28/S/U.1/OT.01/11/2021**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Mia Mahdalena
NPM : 1704100151
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1704100151

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 15 November 2021
Kepala Perpustakaan

Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.
NIP.19750505 200112 1 002 ✕



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

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Mia Mahdalena
NPM : 1704100151
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 10%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 2 Desember 2021
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi

NIP.199208292019031007

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi di PT. BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG)**

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan dan Manfaat Masalah
- F. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

- 1. Pengertian Sumber Daya Manusia
- 2. Strategi Sumber Daya Manusia
- 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

B. Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja
2. Komponen Kemampuan Kerja
3. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja
4. Indikator Kemampuan Kerja
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja
6. Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja
3. Indikator Disiplin Kerja
4. Strategi Penerapan Disiplin Kerja
5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja
6. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan
2. Indikator Kinerja Karyawan
3. Menilai Kinerja Karyawan Secara Efektif
4. Menyusun Rencana Kinerja Karyawan
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
6. Pengukuran Kinerja Karyawan
7. Hubungan Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

E. Hipotesis Penelitian

F. Hipotesis Statistik

G. Kerangka Pikir Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
- C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel
- D. Teknik Pengumpulan Data

E. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

- a) Sejarah Berdirinya PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
- b) Visi Dan Misi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
- c) Letak Geografis PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
- d) Daerah Lokasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung
- e) Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

3. Pengujian Hipotesis

B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, Oktober 2021
Peneliti,



Mia Mahdalena
NPM. 1704100151

Mengetahui,
Pembimbing



Dian Oktarina, S.E., M.M
NIP. 199110312019032017

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi di PT. BPRS AMAN SYARIAH SEKAMPUNG)

A. Identitas Responden

Nama : (boleh/tidak diisi)

Umur :

Jenis kelamin : (laki-laki/perempuan)

Identitas anda akan kami rahasiakan

B. Petunjuk Pengisian

- Mohon saudara membaca terlebih dahulu pertanyaan dalam angket sebelum memberi jawaban.
- Dalam setiap pertanyaan, pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, kemudian berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- Diisi dengan jujur dan teliti. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak atau Ibu berikan.
- Atas kesedian Bapak atau Ibu meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, maka saya ucapkan terima kasih.
- Mohon setiap pertanyaan dapat diisi seluruhnya dengan salah satu jawaban di bawah ini.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Kemampuan Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	<i>Skill</i> mempermudah pekerjaan					
2.	Saya mampu bekerja secara kreatif					
3.	Saya dapat mengembangkan peluang baru					
4.	Pendidikan yang saya miliki sesuai					

	dengan pekerjaan					
5.	Pelatihan mempermudah dalam bekerja					
6.	Pelatihan dapat mengembangkan bakat					
7.	Pelatihan memudahkan jenjang karir					
8.	Pengalaman menghasilkan kinerja yang baik					
9.	Keterampilan memudahkan dalam bekerja					
10.	Saya menguasai pekerjaan dengan baik					

Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Berangkat tepat waktu					
2.	Pulang kantor sesuai jam kerja					
3.	Absensi sesuai jam kantor					
4.	Istirahat sesuai dengan jam kerja					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saya selalu menggunakan seragam pada saat jam kantor					
7.	Saya selalu memakai tanda pengenal pada saat jam kantor					
8.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan arahan					
9.	Saya mematuhi peraturan kerja					
10.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan terampil					
2.	Saya pribadi mampu bekerja sesuai target					
3.	SOP membantu saya bekerja					

4.	Hasil kinerja yang saya kerjakan selalu baik					
5.	Visi dan Misi perusahaan tercapai					
6.	Saya siap bekerja dimasa pandemi covid-19					
7.	Bekerja keras dimasa pandemi covid-19					
8.	Saya selalu cepat membantu pekerjaan sesama rekan kerja					
9.	Selalu terjalin koordinasi antar karyawan					
10.	Tangguh dalam membantu sesama rekan kerja					

Metro, Oktober 2021

Peneliti,



Mia Mahdalena

NPM. 1704100151

Mengetahui,

Pembimbing



Dian Oktaria, S.E., M.M

NIP. 199110312019032017

HASIL UJI VALIDITAS X1
(SPSS)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 TOTAL
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.201	.331	.136	.513**	.269
	Sig. (2-tailed)		.248	.052	.435	.002	.118
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.201	1	.425*	.276	.416*	.479**
	Sig. (2-tailed)	.248		.011	.109	.013	.004
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.331	.425*	1	.279	.436**	.351*
	Sig. (2-tailed)	.052	.011		.104	.009	.039
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.136	.276	.279	1	.103	.054
	Sig. (2-tailed)	.435	.109	.104		.555	.757
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.513**	.416*	.436**	.103	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.009	.555		.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.269	.479**	.351*	.054	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.118	.004	.039	.757	.000	
	N	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.511**	.216	.331	-.023	.497**	.377*
	Sig. (2-tailed)	.002	.213	.052	.897	.002	.026
	N	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.516**	.232	.151	.077	.593**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.001	.180	.387	.660	.000	.006
	N	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.338*	.469**	.296	.337*	.571**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.047	.004	.084	.048	.000	.001
	N	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.366*	.236	.599**	.366*	.318	.445**
	Sig. (2-tailed)	.031	.173	.000	.031	.063	.007
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.511**	.516**	.338*	.366*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.047	.031	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.216	.232	.469**	.236	.601**
	Sig. (2-tailed)	.213	.180	.004	.173	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.331	.151	.296	.599**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.052	.387	.084	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	-.023	.077	.337*	.366*	.422*
	Sig. (2-tailed)	.897	.660	.048	.031	.012
	N	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.497**	.593**	.571**	.318	.784**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.063	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.377*	.453**	.524**	.445**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.026	.006	.001	.007	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	1	.765**	.391*	.409*	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.015	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.765**	1	.494**	.282	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.101	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.391*	.494**	1	.383*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.020	.003		.023	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.409*	.282	.383*	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.015	.101	.023		.000
	N	35	35	35	35	35

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
TOTAL	Pearson Correlation	.633**	.601**	.622**	.422*	.784**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	.685**	.702**	.732**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

**HASIL UJI VALIDITAS X2
(SPSS)**

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 TOTAL
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.594**	.729**	.706**	.554**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.594**	1	.810**	.513**	.389*	.304
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.021	.076
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.729**	.810**	1	.781**	.589**	.333
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.050
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.706**	.513**	.781**	1	.584**	.200
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.250
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.554**	.389*	.589**	.584**	1	.350*
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.000	.000		.039
	N	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.690**	.304	.333	.200	.350*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.050	.250	.039	
	N	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.643**	.436**	.293	.167	.222	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.088	.336	.200	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.523**	.384*	.333	.241	.483**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.050	.164	.003	.001
	N	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.792**	.427*	.656**	.566**	.505**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.002	.001
	N	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	.616**	.374*	.592**	.408*	.717**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.015	.000	.001
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.643**	.523**	.792**	.616**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.436**	.384*	.427*	.374*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.009	.023	.011	.027	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.293	.333	.658**	.592**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.088	.050	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.167	.241	.566**	.408*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.336	.164	.000	.015	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.222	.483**	.605**	.717**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.200	.003	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.766**	.556**	.530**	.554**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	1	.519**	.560**	.486**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.003	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.519**	1	.594**	.619**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.560**	.594**	1	.819**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	.486**	.619**	.819**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
TOTAL	Pearson Correlation	.913**	.709**	.807**	.679**	.696**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	.704**	.674**	.827**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

**HASIL UJI VALIDITAS Y
(SPSS)**

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.532**	.653**	.431**	.672**	.336*
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.010	.000	.048
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.532**	1	.604**	.463**	.695**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.005	.000	.002
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.653**	.604**	1	.259	.681**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.133	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.431**	.463**	.259	1	.568**	-.028
	Sig. (2-tailed)	.010	.005	.133		.000	.872
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.672**	.695**	.681**	.568**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.336*	.502**	.706**	-.028	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.002	.000	.872	.000	
	N	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.336*	.502**	.706**	-.028	.620**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.048	.002	.000	.872	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.303	-.070	.255	-.138	-.014	.123
	Sig. (2-tailed)	.077	.689	.139	.429	.937	.480
	N	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.421*	.403*	.551**	.177	.440**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.012	.017	.001	.308	.008	.003
	N	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.563**	.384*	.498**	.216	.403*	.238
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.002	.213	.016	.168
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	.336*	.303	.421*	.563**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.048	.077	.012	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.502**	-.070	.403*	.384*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.002	.689	.017	.023	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.706**	.255	.551**	.498**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.139	.001	.002	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	-.028	-.138	.177	.216	.440**
	Sig. (2-tailed)	.872	.429	.308	.213	.008
	N	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.620**	-.014	.440**	.403*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.937	.008	.016	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	1.000**	.123	.482**	.238	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.480	.003	.168	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	1	.123	.482**	.238	.710**
	Sig. (2-tailed)		.480	.003	.168	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.123	1	.472**	.514**	.395*
	Sig. (2-tailed)	.480		.004	.002	.019
	N	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.482**	.472**	1	.719**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.238	.514**	.719**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.168	.002	.000		.000
	N	35	35	35	35	35

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
TOTAL	Pearson Correlation	.770**	.724**	.860**	.440**	.816**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	.710**	.395*	.750**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS X1
(KEMAMPUAN KERJA)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.837	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	36.86	14.126	.531	.821
x1.2	37.14	14.361	.499	.824
x1.3	37.37	14.476	.532	.822
x1.4	37.43	14.664	.229	.861
x1.5	36.91	12.963	.705	.803
x1.6	37.06	13.055	.596	.815
x1.7	37.34	13.114	.562	.819
x1.8	36.89	14.045	.624	.814
x1.9	37.03	13.911	.660	.811
x1.10	37.29	14.681	.581	.821

**HASIL UJI RELIABILITAS X2
(DISIPLIN KERJA)**

```

RELIABILITY
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9 x2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.899	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.80	20.224	.892	.877
X2.2	36.83	20.146	.620	.891
X2.3	36.86	19.773	.749	.882
X2.4	36.91	20.434	.584	.894
X2.5	37.17	20.617	.614	.891
X2.6	36.83	18.852	.617	.896
X2.7	36.63	19.593	.599	.895
X2.8	36.89	21.928	.616	.893
X2.9	36.74	21.255	.793	.885
X2.10	36.83	21.440	.751	.887

**HASIL UJI RELIABILITAS Y
(KINERJA KARYAWAN)**

```

RELIABILITY
/VARIABLES=y.1 y.2 y.3 y.4 y.5 y.6 y.7 y.8 y.9 y.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.861	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	35.89	9.928	.692	.836
y.2	36.00	10.235	.640	.841
y.3	35.77	9.534	.809	.825
y.4	36.03	11.087	.277	.877
y.5	35.83	10.617	.775	.837
y.6	35.71	10.387	.627	.843
y.7	35.71	10.387	.627	.843
y.8	35.91	11.316	.231	.880
y.9	35.66	10.055	.670	.839
y.10	35.69	10.869	.624	.846

**HASIL UJI NORMALITAS KOLMOGOROV-SMIRNOV
(SPSS)**

NPART TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05217086
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.062
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

**HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS
(SPSS)**

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, Kemampuan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.333	2.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kemampuan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.831	2	80.415	9.504	.001 ^b
	Residual	270.769	32	8.462		
	Total	431.600	34			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kemampuan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.224	6.840		2.518	.017
	Kemampuan kerja	.531	.122	.612	4.350	.000
	disiplin kerja	.017	.100	.023	.165	.870

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan kerja	.989	1.011
	disiplin kerja	.989	1.011

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kemampuan kerja	disiplin kerja
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	14.974	.00	.29	.61
	3	.003	29.656	.99	.70	.39

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS
(SPSS)**


```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, kemampuan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.333	2.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.831	2	80.415	9.504	.001 ^b
	Residual	270.769	32	8.462		
	Total	431.600	34			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.224	6.840		2.518	.017
	kemampuan kerja	.531	.122	.612	4.350	.000
	disiplin kerja	.017	.100	.023	.165	.870

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.90	44.52	39.80	2.175	35
Residual	-5.553	10.816	.000	2.822	35
Std. Predicted Value	-3.174	2.172	.000	1.000	35
Std. Residual	-1.909	3.718	.000	.970	35

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

```

COMPUTE abs_res=ABS(RES_1).
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT abs_res
  /METHOD=ENTER X1 X2.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, kemampuan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: abs_res

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.044 ^a	.002	-.060	2.25744

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.312	2	.156	.031	.970 ^b
	Residual	163.073	32	5.096		
	Total	163.384	34			

a. Dependent Variable: abs_res

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.932	5.308		.176	.862
	kemampuan kerja	.001	.095	.001	.008	.994
	disiplin kerja	.019	.078	.044	.247	.807

a. Dependent Variable: abs_res

**HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
(SPSS)**

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTALLY
/METHOD=ENTER TOTALX1 TOTALX2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, kemampuan kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.333	2.909

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.831	2	80.415	9.504	.001 ^b
	Residual	270.769	32	8.462		
	Total	431.600	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
- b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.224	6.840		2.518	.017
	kemampuan kerja	.531	.122	.612	4.350	.000
	disiplin kerja	.017	.100	.023	.165	.870

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

HASIL UJI T
VARIABEL X1 TERHADAP Y
(SPSS)

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TOTALLY
  /METHOD=ENTER TOTALX1.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.353	2.866

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.600	1	160.600	19.556	.000 ^b
	Residual	271.000	33	8.212		
	Total	431.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kemampuan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,990	4,956		3,630	,001
	kemampuan kerja	,529	,120	,610	4,422	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

HASIL UJI T
VARIABEL X2 TERHADAP Y
(SPSS)

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TOTALLY
/METHOD=ENTER TOTALX2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.040 ^a	.002	-.029	3.614

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.702	1	.702	.054	.818 ^b
	Residual	430.898	33	13.058		
	Total	431.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	40.978	5.117		8.008	.000
	disiplin kerja	-.029	.124	-.040	-.232	.818

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

HASIL UJI F
(SPSS)

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TOTALLY
  /METHOD=ENTER TOTALX1 TOTALX2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, kemampuan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.333	2.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.831	2	80.415	9.504	.001 ^b
	Residual	270.769	32	8.462		
	Total	431.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kemampuan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.224	6.840		2.518	.017
	kemampuan kerja	.531	.122	.612	4.350	.000
	disiplin kerja	.017	.100	.023	.165	.870

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)
(SPSS)**

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, Kemampuan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.333	2.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kemampuan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.831	2	80.415	9.504	.001 ^b
	Residual	270.769	32	8.462		
	Total	431.600	34			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kemampuan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	17,224	6,840		2,518	,017
	Kemampuan kerja	,531	,122	,612	4,350	,000
	disiplin kerja	,017	,100	,023	,165	,870

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL Uji NORMALITAS SECARA MANUAL X1

NDA	X1	Y	$Y = 17,990 - 0,529 X1$	$(Y - \hat{Y})$
1	39	38	-2,641	40,641
2	44	43	-5,286	48,286
3	38	39	-2,112	41,112
4	40	39	-3,117	42,117
5	39	40	-2,641	42,641
6	49	39	-7,931	46,931
7	40	50	-3,117	53,117
8	45	40	-5,815	45,815
9	48	42	-7,402	49,402
10	43	40	-4,787	44,787
11	44	43	-5,286	48,286
12	42	40	-4,228	44,228
13	39	40	-2,641	42,641
14	37	38	-1,843	39,583
15	42	37	-4,228	41,228
16	40	40	-3,117	44,117
17	28	28	3,178	24,822
18	41	40	-3,699	43,699
19	38	38	-2,112	40,112
20	46	45	-6,344	51,344
21	37	38	-1,583	39,583
22	39	40	-2,641	42,641
23	50	46	-4,46	54,46
24	41	41	-3,699	44,699
25	40	41	-4,344	47,344
26	41	40	-3,699	43,699
27	39	33	-2,641	35,641
28	44	36	-5,286	41,286
29	39	40	-2,641	42,641
30	40	39	-3,117	42,117
31	38	39	-2,112	41,112
32	44	41	-5,286	46,286
33	38	38	-2,112	40,112
34	42	40	-4,228	44,228
35	44	42	-5,286	47,286

Garis T	F	F _{tabel}	d	F _(p)	S _(d)	J _(d) - S _(d)
54,46	1	1	2,088	0,962	0,029	0,993
53,17	1	2	1,839	0,967	0,057	0,910
51,344	1	3	1,487	0,931	1,467	-0,535
49,402	1	4	1,112	0,867	1,411	-0,544
48,286	1	5	0,897	0,815	0,143	0,672
48,286	1	6	0,897	0,815	0,171	0,644
47,344	1	7	0,714	0,763	0,200	0,563
47,346	1	8	0,704	0,759	0,229	0,531
46,931	1	9	0,636	0,738	0,257	0,480
46,286	1	10	0,511	0,695	0,286	0,410
45,815	1	11	0,420	0,653	0,314	0,349
44,787	1	12	0,216	0,586	0,343	0,243
44,228	1	13	0,205	0,581	0,371	0,210
44,228	1	14	0,114	0,546	0,400	0,146
44,228	1	15	0,114	0,546	0,429	0,117
43,699	1	16	0,012	0,505	0,457	0,048
43,699	1	17	0,012	0,505	0,486	0,019
43,17	1	18	-0,090	0,464	0,514	-0,050
42,641	1	19	-0,192	0,423	0,543	-0,119
42,641	1	20	-0,192	0,424	0,571	-0,147
42,641	1	21	-0,192	0,424	0,600	-0,176
42,641	1	22	-0,192	0,424	0,629	-0,205
42,17	1	23	-0,283	0,389	0,657	-0,268
42,17	1	24	-0,283	0,389	0,686	-0,297
41,286	1	25	-0,453	0,325	0,714	-0,389
41,238	1	26	-0,464	0,321	0,743	-0,422
41,112	1	27	-0,487	0,313	0,771	-0,458
41,112	1	28	-0,487	0,313	0,800	-0,487
40,641	1	29	-0,578	0,282	0,829	-0,547
40,641	1	30	-0,580	0,248	0,857	-0,609
40,112	1	31	-0,680	0,248	0,886	-0,637
39,583	1	32	-0,782	0,217	0,914	-0,697
39,583	1	33	-0,782	0,217	0,943	-0,726
35,641	1	34	-1,542	0,062	0,971	-0,910
24,822	1	35	-3,529	0,000	1,000	-1,000

1527,226 35

X 43,64
s 5,18

5,916
0,150

HASIL UJI NORMALITAS SECARA MANUAL X2

NO.	X2	Y	$Y = 40,978 - 0,029 X2$	$(Y - \hat{Y})$
1	39	38	39,847	-1,847
2	42	43	39,76	3,24
3	40	39	39,818	-0,818
4	41	39	39,789	-0,789
5	40	40	39,818	0,182
6	40	39	39,818	-0,818
7	44	50	39,702	10,298
8	40	40	39,818	0,182
9	41	42	39,789	2,211
10	45	40	39,673	0,327
11	41	43	39,789	3,211
12	49	40	39,537	0,463
13	42	40	39,76	0,24
14	33	38	40,021	-2,021
15	40	37	39,818	-2,818
16	50	40	39,528	0,472
17	49	28	39,557	-11,557
18	50	40	39,528	0,472
19	37	38	39,905	-1,905
20	38	45	39,876	5,124
21	47	38	39,615	-1,615
22	38	40	39,876	0,124
23	46	46	39,644	6,356
24	26	41	40,224	0,776
25	36	41	39,934	1,066
26	32	40	40,05	-0,05
27	38	33	39,876	-6,876
28	40	36	39,818	-3,818
29	41	40	39,789	0,211
30	40	39	39,818	-0,818
31	42	39	39,76	-0,76
32	39	41	39,847	1,153
33	41	38	39,789	-1,789
34	45	40	39,673	0,327
35	41	42	39,789	2,211

Gambar	F	F _{kumul}	Z _i	F(z _i)	S(z _i)	F(z _i) - S(z _i)
-11,557	1	17	-3,249	0,001	0,486	-0,485
-6,876	1	27	-1,934	0,027	0,771	-0,745
-3,818	1	28	-1,075	0,141	0,800	-0,659
-2,818	1	15	-0,794	0,214	0,429	-0,215
-2,021	1	14	-0,570	0,284	0,400	-0,116
-1,905	1	19	-0,528	0,293	0,543	-0,247
-1,847	1	1	-0,521	0,301	0,029	0,272
-1,789	1	33	-0,505	0,307	0,943	-0,636
-1,615	1	21	-0,456	0,324	0,600	-0,276
-0,818	1	3	-0,232	0,408	0,086	0,322
-0,818	1	6	-0,232	0,408	0,171	0,237
-0,818	1	30	-0,232	0,408	0,857	-0,449
-0,789	1	4	-0,224	0,411	0,114	0,297
-0,76	1	31	-0,216	0,414	0,886	-0,471
-0,05	1	26	-0,017	0,493	0,743	-0,250
0,124	1	22	0,032	0,513	0,629	-0,116
0,182	1	5	0,048	0,519	0,143	0,376
0,182	1	8	0,048	0,519	0,229	0,291
0,211	1	29	0,057	0,523	0,829	-0,306
0,24	1	13	0,065	0,526	0,371	0,154
0,327	1	10	0,089	0,536	0,286	0,250
0,327	1	34	0,089	0,536	0,971	-0,436
0,443	1	12	0,122	0,548	0,343	0,206
0,472	1	16	0,130	0,552	0,457	0,095
0,472	1	18	0,130	0,552	0,514	0,037
0,776	1	24	0,215	0,585	0,686	-0,100
1,006	1	25	0,297	0,617	0,714	-0,098
1,153	1	32	0,321	0,626	0,914	-0,288
2,211	1	9	0,618	0,732	0,257	0,475
2,211	1	35	0,618	0,732	1,000	-0,268
3,211	1	11	0,899	0,816	0,314	0,501
3,24	1	2	0,907	0,818	0,035	0,761
5,124	1	20	1,437	0,925	0,571	0,353
6,356	1	23	1,783	0,963	0,637	0,306
10,298	1	7	2,890	0,998	0,200	0,798

0,327

35

K 0,009
S 3,560

K 5,916
S 0,150

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama : (boleh/tidak diisi)

Umur :

Jenis kelamin : (laki-laki/perempuan)

Identitas anda akan kami rahasiakan

B. Petunjuk Pengisian

- a. Mohon saudara membaca terlebih dahulu pertanyaan dalam angket sebelum memberi jawaban.
- b. Dalam setiap pertanyaan, pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, kemudian berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia.
- c. Diisi dengan jujur dan teliti. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak atau Ibu berikan.
- d. Atas kesedian Bapak atau Ibu meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, maka saya ucapkan terima kasih.
- e. Mohon setiap pertanyaan dapat diisi seluruhnya dengan salah satu jawaban di bawah ini.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Kemampuan Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	<i>Skill</i> mempermudah pekerjaan				✓	
2.	Saya mampu bekerja secara kreatif				✓	
3.	Saya dapat mengembangkan peluang baru			✓		
4.	Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan				✓	
5.	Pelatihan mempermudah dalam bekerja				✓	
6.	Pelatihan dapat mengembangkan bakat			✓		
7.	Pelatihan memudahkan jenjang karir			✓		
8.	Pengalaman menghasilkan kinerja yang baik				✓	
9.	Keterampilan memudahkan dalam bekerja				✓	
10.	Saya menguasai pekerjaan dengan baik				✓	

Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Berangkat tepat waktu				✓	
2.	Pulang kantor sesuai jam kerja			✓		
3.	Absensi sesuai jam kantor			✓		
4.	Istirahat sesuai dengan jam kerja			✓		
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu			✓		
6.	Saya selalu menggunakan seragam pada saat jam kantor					✓

7.	Saya selalu memakai tanda pengenal pada saat jam kantor					✓
8.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan arahan			✓		
9.	Saya mematuhi peraturan kerja					✓
10.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan				✓	

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan terampil			✓		
2.	Saya pribadi mampu bekerja sesuai target				✓	
3.	SOP membantu saya bekerja				✓	
4.	Hasil kinerja yang saya kerjakan selalu baik				✓	
5.	Visi dan Misi perusahaan tercapai				✓	
6.	Saya siap bekerja dimasa pandemi covid-19				✓	
7.	Bekerja keras dimasa pandemi covid-19				✓	
8.	Saya selalu cepat membantu pekerjaan sesama rekan kerja				✓	
9.	Selalu terjalin koordinasi antar karyawan			✓		
10.	Tanggung dalam membantu sesama rekan kerja				✓	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47208; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Mia Madhalena
NPM : 1704100151

Fakultas/Jurusan : FEBI/S1-PBS
Semester/TA : IX/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	30 Agustus 2021	<ul style="list-style-type: none">- Penambahan footnote, hasil wawancara- Penambahan kesimpulan di Tabel- Penambahan hubungan antar Variabel Bab II- Perbaiki Definisi Variabel Bab III- Perbaiki di Populasi & Teknik Pengambilan Sampel-	

Dosen Pembimbing I

Dian Oktarina, M.M

Mahasiswa

Mia Madhalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimil (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : MIA MAHDALENA
NPM : 1704100151

Fakultas/Jurusan : FEBI/PBS
Semester/TA : IX/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	15/11/2021	- Perbaiki Tabel & Gambar. - Perbaiki Uji & Analisis Data.	

Dosen Pembimbing

Dian Oktarina, S.E., M.M
NIP.199110312019032017

Mahasiswa

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151



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

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : MIA MAHDALENA

Fakultas/Jurusan : FEBI / S1 PBS

NPM : 1704100151

Semester/TA : IX/2021

No	Hari/ Tanggal	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	10/11/2021	<ul style="list-style-type: none">- Uji Instrumen penelitian 10 responden Lanjut ke 35 responden.- uji Analisis Data, menggunakan Analisis Regresi Berganda.- Uji Normalitas- Uji	

Pembimbing

Dian Oktarina, S.E., M.M
NIP. 199110312019032017

Mahasiswa

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syarlah.metrouniv.ac.id; e-mail: syarlah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Mia Madhalena
NPM : 1704100151

Fakultas/Jurusan : FEBI/S1-PBS
Semester/TA : IX/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Rabu 27/10/21	<ul style="list-style-type: none">- uji validitas instrumen pertanyaan ke 10 responden -- perbaikan questioner yg tidak valid- ACC outline	

Dosen Pembimbing I

Dian Oktarina, M.M

Mahasiswa

Mia Madhalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syarlah.metrouniv.ac.id; e-mail: syarlah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Mia Madhalena
NPM : 1704100151

Fakultas/Jurusan : FEBI/S1-PBS
Semester/TA : IX/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	17 September	<ul style="list-style-type: none">- Perbaikan Tabel di latar belakang Masalah- Perbaikan Bab 2, Kerangka Pikir Penelitian- Perbaikan Bab 3, Pengujian Instrumen, Penambahan Kesimpulan Uji Validitas & Uji Reliabilitas.- ACC & seminarakan	

Dosen Pembimbing I

Dian Oktarina, M.M
199110312019032017

Mahasiswa

Mia Madhalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.lain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : Mia Mahdalena

Fakultas/Jurusan : FEBI/ PBS

NPM : 1704100151

Semester/TA : VIII/2020/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	24 Agustus	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki LBM- Perbaiki Penelitian Relevan- Penambahan Teori Bab II- Penambahan Teori Statistik- Penambahan Rumus di kerangka pikir Penelitian- Perbaiki di Tabel Defenisi oprasional Variabel- Perbaiki APD, berupa Angket	

Dosen Pembimbing

Dian Oktarina, M.M

Mahasiswa

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : Mia Mahdalena
NPM : 1704100151

Fakultas/Jurusan : FEBI/ PBS
Semester/TA : VIII/2020/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	23 Agustus	<ul style="list-style-type: none">- Perbaikan Cover- Perbaikan Penulisan- Perbaikan Tabel 1.1 dalam Penulisan- Perbaikan Tabel 1.2, Tambahan footnote- Perbaikan Tabel 1.3, Ditambahkan Narasi dalam Penjelasan tabel.- Perbaikan Manfaat Penelitian- Perbaikan di teori Disiplin Kerja.- Perbaikan di Hipotesis Penelitian- Perbaikan Kerangka Pikir Penelitian- Perbaikan Definisi Operasional variabel- Perbaikan di APP, Angket Untuk Pengumpulan data.	

Dosen Pembimbing

Dian Oktarina, M.M

Mahasiswa

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : Mia Mahdalena
NPM : 1704100151

Fakultas/Jurusan : FEBI/ PBS
Semester/TA : VIII/2020/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen	
1)	10 Agustus 2021	1. Perbaikan Penulisan di Latar belakang Masalah. 2. Perbaikan di Latar belakang masalah di Tabel 1-1 dalam data jumlah Karyawan di Bprs Aman Syariah Sekampung. 3. Perbaikan Penulisan di Tabel 1-2 Dalam data presensi Karyawan. 4. Perbaikan pada Tabel 1-3 Data Kinerja Karyawan.		
2)	10 Agustus 2021	5. Perbaikan di Bab II, di Hipotesis Penelitian, Hipotesis Statistik, & Kerangka Pikir Penelitian. 6. Tambahkan Tabel Operasional Variabel.		
3)	10 Agustus 2021	7. Perbaikan di Bab III, di Instrumen Penelitian 8. Perbaikan di Analisis Regresi Linier Berganda		

Dosen Pembimbing

Dian Oktarina, M.M

Mahasiswa

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.lain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : Mia Mahdalena
NPM : 1704100151

Fakultas/Jurusan : FEBI/ PBS
Semester/TA : VIII/2020/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1)	2 / 04 / 2021	1. Perbaiki Penulisan dan bahasa yang digunakan	
2)	2 / 04 / 2021	2. Perbaiki Hipotesis Penelitian 3. Kemudian tambahkan Kerangka Pemikiran 4. Tambahkan materi / teori dari jurnal untuk materi sampel penelitian. 5. Perbaiki Teknik Pengumpulan data + Lengkapi Alternative Jawaban Angket	

Dosen Pembimbing

Dian Oktarina, M.M

Mahasiswa

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syahiah.metrouniv.ac.id; e-mail: syahiah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA : Mia Mahdalena
NPM : 1704100151

Fakultas/Jurusan : FEBI/ PBS
Semester/TA : VIII/2020/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1)	03/03/2021	1) Perbaiki cover + tata penulisan sesuai dg buku pedoman terbaru	
2)	23/03/2021	2) Perbaiki sumber data pada LBM Terkait Disiplin Kerja, Kepuasan & Kinerja.	
		3) Perbaiki Rumusan Masalah	
		4) Perbaiki Tujuan penelitian & Manfaat penelitian.	
		5) Penelitian Relevan & format Tabel.	
		Bab II	
		1) Teori & tambahkan + jurnal Internasional 3 jurnal.	
		2) Hipotesis penelitian & tambahkan.	

Dosen Pembimbing

Dian Oktarina, M.M

Mahasiswa

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : MIA MAHDALENA

Fakultas/Jurusan : FEBI/PBS

NPM : 1704100151

Semester/TA : IX/2021

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	30/11/2021	ACC Munasosyah	

Dosen Pembimbing

Dian Oktarina, S.E., M.M
NIP. 199110312019032017

Mahasiswa

Mia Mahdalena
NPM. 1704100151

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Mia Mahdalena dilahirkan di Metro, pada tanggal 29 April 1998. Anak Ketiga dari pasangan Bapak Muhtarom dan Ibu Rosdiana. Bertempat tinggal di Jalan Kepiting, 21 Polos Yosodadi, Metro Timur.

Riwayat pendidikan yang telah peneliti tempuh yaitu Pendidikan TK Perwanida Tahun (2001-2003), SD Negeri 5 Metro Pusat Tahun (2003-2009), MTS Negeri 1 Lampung Timur (2009-2012), SMK Negeri 1 Metro Timur Tahun (2012-2015). Kemudian setelah lulus pada tahun 2016, peneliti tidak langsung melanjutkan di Perguruan Tinggi dikarenakan peneliti sudah diterima kerja di BMT Aulia Mandiri Ganjar Agung. Namun pada tahun 2017 peneliti memutuskan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu Perguruan Tinggi di Kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Islam, Jurusan S1 Perbankan Syariah. Pada akhirnya masa study peneliti mempersembahkan skripsi yang berjudul: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung).