

SKRIPSI

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec.
Punggur Kabupaten Lampung Tengah)**

Oleh:

**HAFIDZ MERTA AZIZAH
NPM 1903021030**



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

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2023 M**

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec.
Punggur Kabupaten Lampung Tengah)**

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

Oleh :

HAFIDZ MERTA AZIZAH
NPM 1903021030

Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M.

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2023

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Untuk Dimunaqosyahkan**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi:

Nama : HAFIDZ MERTA AZIZAH
NPM : 1903021030
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)

Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk di munaqosyahkan. Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

Metro, 2 Mei 2023

Dosen Pembimbing



Hasrun Afandi US, M.M
NIP. 198901092019031002

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi di bawah ini:

Judul : PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)

Nama : HAFIDZ MERTA AZIZAH

NPM : 1903021030

Jurusan : Perbankan Syariah

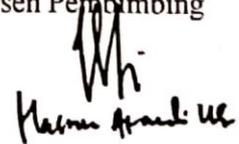
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Metro, ~~20~~ Mei 2023

Dosen Pembimbing



Hasrun Afandi U.S., M.M
NIP. 198901092019031002



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 3411
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: lainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-2330 / ln-28-3 / D / PP-00.9 / 06 / 2023

Skripsi dengan Judul "PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah), Disusun oleh HAFIDZ MERTA AZIZAH, NPM. 1903021030, Jurusan : S1 Perbankan Syariah yang telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro pada hari/tanggal Selasa / 13 Juni 2023.

TIM PENGUJI MUNAQOSYAH

Ketua / Moderator : Hasrun Affandi US, M.M

Penguji I : Rina El Maza, S.H.I., M.S.I

Penguji II : Enny Puji Lestari, M.E.Sy

Sekretaris : Liana Dewi Susanti, M.E.Sy

(Hasrun Affandi US)
(Rina El Maza)
(Enny Puji Lestari)
(Liana Dewi Susanti)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Siti Zulaikha, S.Ag., M.H
NIP. 197206111998032001



ABSTRAK

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)

Oleh :
HAFIDZ MERTA AZIZAH
NPM. 1903021030

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang sesuai dengan target perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Maka dari itu disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur dengan rumusan masalah apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur dan seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja terhadap karyawan BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui kuesioner yang disebarkan layak atau tidak. Penelitian ini menggunakan teknik skala likert. Penelitian ini dianalisis dengan regresi linier sederhana, uji t dan koefisien determinasi dengan variabel disiplin kerja dan variabel kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $1,222 < 2,228$ sehingga disimpulkan H_0 diterima H_a ditolak. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,039 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah hanya sebesar 3,9% yang artinya berpengaruh rendah, yang sisanya 96,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh Disiplin Kerja, Kinerja karyawan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Hafidz Merta Azizah

NPM : 1903021030

Jurusan : S1-Perbankan Syariah

Fakultas : 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, 30 Mei 2023
Peneliti



Hafidz Merta Azizah
NPM. 1903021030

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At Taubah:105)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, telah melimpahkan karunia serta melancarkan segala usaha dan upaya saya selama ini. Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Hi. Miseri, S.Pd. dan Ibu Hj. Heni Dwi Hastuti yang sangat saya sayangi dan hormati, yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang yang begitu luar biasa serta dukungan dalam keberhasilan menyelesaikan studi di IAIN Metro.
2. Untuk ketiga kakak ku Rizky Sandra Irani, S.Pd. dan Febri Hendri Kurniawan, S.Pd. dan Tri Cahya Apriyani, S.Pd., yang senantiasa memberikan doa serta dukungan dan nasihat untukku sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.
3. Dosen pembimbing skripsi saya Bapak Hasrun Afandi US, M.M., terimakasih telah memberikan arahan dan bimbingannya dengan sabar sehingga skripsi ini mampu diselesaikan dengan baik.
4. Untuk Nindy Shilvia Putri, Nur Izzati dan Onawa Wijaya Fatman sahabat-sahabat dan teman Angkatan 19 PBS seperjuangan yang aku sayangi, terimakasih sudah memberikan dukungan dan semangat.
5. Almamater kebanggaan IAIN Metro. Terimakasih peneliti ucapkan atas keikhlasan dan ketulusannya dalam mencurahkan cinta, kasih sayang dan doanya. Terimakasih untuk perjuangan dan pengorbanan kalian semua. Semoga kita termasuk ke dalam golongan orang-orang yang beruntung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Program Strata satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna untuk memperoleh gelar Sarjana .Ekonomi (S.E).

Dalam upaya menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., selaku Rektor IAIN Metro.
2. Ibu Dr. Siti Zulaikha, S.Ag, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, M.M., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Bapak Hasrun Afandi US, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen /Karyawan IAIN Metro

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada, dan akhirnya semoga hasil penelitian ini yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Perbankan Syariah

Metro, 13 Juni 2023



Hafidz Merta Azizah
NPM. 1903021030

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN NOTA DINAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
F. Penelitian Relevan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja	14
1. Pengertian Disiplin Kerja	14
2. Jenis-jenis Disiplin Kerja	15
3. Tujuan dari Disiplin Kerja.....	16
4. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	17

5. Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja.....	19
6. Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	22
B. Kinerja Karyawan	23
1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	25
3. Indikator-indikator Kinerja	29
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel.....	36
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Instrumen Penelitian.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	49
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	63
3. Pengujian Hipotesis	70
B. Pembahasan	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya	5
Tabel 1.2 Daftar Keterlambatan Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya	6
Tabel 1.3 Daftar Pencapaian Target Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya	7
Tabel 1.4 Daftar Pencapaian Target Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya	7
Tabel 1.5 Penelitian Relevan.....	11
Tabel 3.1 Rancangan Instrument.....	41
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban.	42
Tabel 4.1 Susunan Pleno PCM Punggur Periode 2010-2015	50
Tabel 4.2 Struktur Organisasi Kepengurusan BTM An Nur.....	51
Tabel 4.3 Susunan Pengurus	52
Tabel 4.4 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.	61
Tabel 4.5 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan. ..	62
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen.....	65
Tabel 4.7 Uji Reliabel Instrumen.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.9 Metode Uji Regresi Linear Sederhana.....	68
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	69
Tabel 4.11. Hasil Uji Parsial (t)	70
Tabel 4.12. Uji Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	33
Gambar 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Umur.....	57
Gambar 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.	58
Gambar 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Bagian Penugasan.	58
Gambar 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Lama Masa Kerja.	59
Gambar 4.5 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	60
Gambar 4.6 Grafik Scatterplot	68

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pembimbing Skripsi
2. Surat Research
3. Surat Tugas
4. Surat Keterangan Bebas Pustaka
5. Surat Keterangan Plagiasi
6. Outline
7. Alat Pengumpulan Data
8. Hasil Pengujian SPSS
9. Blangko Konsultasi Bimbingan
10. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.¹ Seorang karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.²

Dari penelitian terdahulu Jeli Nata Liyas dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan pada tahun 2021, Hasibuan mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.³

¹ Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta : Zahir Publishing, 2017), 2.

² Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi, Volume 20, Nomor 1, 2021: 2.

³ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol.2, No.1, Januari-Juni 2017

Indikator kedisiplinan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu di antaranya tentang Frekuensi kehadiran, Ketepatan kerja, Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, Ketaatan pada standar kerja, Etika kerja.⁴ Manajer harus memahami bahwa disiplin itu adalah masalah perilaku bukan masalah karyawan secara pribadi, karena alasan penerapan disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja perusahaan.⁵

Menurut Mangkunegara dalam buku *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)* mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

Indikator kinerja akan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu di antaranya tentang kuantitas kerja (*Quantity of work*), kualitas kerja (*Quality of work*), pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*), kreativitas (*Creativeness*), kerja sama (*Cooperation*), diandalkan (*Dependability*), inisiatif (*Initiative*), kualitas pribadi (*Personal qualities*).⁷

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam islam terdapat dalam firman Allah SWT:

⁴ Chusnah, Heni Purwanti , *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 1 – Desember (2019): 125.

⁵ Ni Kadek S. Ida A. dkk., *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Bali : Nilacakra Publishing, 2020), 62-63.

⁶ Suarni Norawati, Fahraini, *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022), 8.

⁷ Hasrun Afandi UmpuSinga, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Manajemen, Vol. 16 No. 1 April (2022): 123.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ

تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”⁸ (QS. An-Nisa:59)

Dari ayat diatas sudah dijelaskan bahwa dari Tafsir Quran Kemenag, bahwa Allah memerintahkan agar kaum Muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepada rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar tercipta kemaslahatan umum.⁹ Di dalam ajaran agama Islam, telah diatur hal mengenai ketaatan yang berarti tunduk dan patuh kepada setiap perintah yang ada. Ketaatan yang paling utama adalah taat kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW. Taat bukan hanya kepada Allah dan Rasulullah semata. Tetapi, juga kepada pemimpin. Apabila perintah pemimpin itu dalam hal kebaikan maka kita wajib mentaatinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariana disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

⁸ Al Quran dan Terjemahnya Departemen Agama Republik Indonesia (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1995), 128.

⁹ Al-Quran Kementerian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya* (Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2015), 118.

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.¹⁰

Penelitian ini bertujuan agar semua karyawan pada BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur meningkatkan kinerja dan bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan.

Di dapatkan data bahwa BTM An Nur Mandiri Jaya dalam kinerja karyawan belum memenuhi standar operasional, dikarenakan disiplin karyawan belum sepenuhnya dijalankan. BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur mempunyai 13 pengurus diantaranya yaitu 3 bagian pengurus yayasan, 3 bagian badan pengawas, 1 bagian dewan syariah, dan 6 bagian karyawan. 6 bagian karyawan ini diantaranya sebagai 1 bagian manager, 1 bagian kasir dan 4 bagian marketing. Hasil wawancara dengan pimpinan terkait Standar Operasional Prosedur BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur menerapkan perdelapan jam yang terjadwal pada pukul 07.30-16.00 WIB, dan hari kerja

¹⁰ Ariana, *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan*, 2013, 224.

para karyawan BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur yaitu dari hari senin sampai dengan hari jumat.¹¹

Hasil wawancara dengan karyawan Marketing terkait Target yang dicapai mengatakan bahwa capaian target di setiap bulan nya setiap karyawannya selalu mencapai target di tahun 2022.

Kemudian hasil wawancara terkait dengan kedisiplinan dari presensi karyawan mengatakan bahwa di setiap bulan nya mengalami fluktuatif terbukti dari tabel 1.1 Data diolah ditahun 2022.

Survey awal di lakukan di BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur pada 12 Desember 2022 didapatkan data kehadiran karyawan, karyawan datang tidak tepat waktu atau sering terlambat, dan capaian target. Berikut adalah data-data kehadiran karyawan, karyawan datang tidak tepat waktu atau sering terlambat, dan capaian target BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur tahun 2022:

Tabel 1.1 Daftar kehadiran Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur tahun 2022

Nama	DAFTAR HADIR TAHUN 2022												Jumlah Hadir
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	
Sarbani, S.Sos.I.	21	18	22	19	18	21	21	22	22	21	22	22	249
Yuli Eka	20	18	21	19	17	21	20	22	22	20	20	22	242
Nasrul Ariansyah	19	17	21	18	18	21	20	21	22	21	21	21	240
Yeni Septi	21	18	22	18	17	21	21	21	20	21	21	22	243
Tri Dewi	20	18	22	19	18	20	20	22	21	21	20	21	242
Atim Susanto	20	17	21	18	18	20	21	20	22	20	22	21	240
Total	121	106	129	111	106	122	123	128	127	124	126	129	1452
Persentase	76%	88%	86%	84%	88%	80%	85%	81%	77%	90%	72%	86%	
	Rata-rata												83%

Sumber : Data diolah dari Manager BTM An Nur Mandiri Jaya

Pada tabel 1.1 dapat dilihat persentase kehadiran karyawan BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur tingkat kehadiran setiap bulannya mengalami naik

¹¹ Sarbani, Wawancara dengan Pimpinan BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur, 12 Desember 2023.

dan turun dimana persentase kehadiran rata-rata 83%, Mengindikasikan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur dinilai buruk. Dikatakan penilaian buruk karena persen kehadiran dibawah 97%, dan tingkat absensi lebih dari 3%. Menurut Flippo dalam Sudarmono mengatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi.¹²

Tabel 1.2 Daftar keterlambatan karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur tahun 2022

Nama	DAFTAR KETERLAMBATAN TAHUN 2022												Total
	Jan 21	Feb 18	Mar 22	Apr 19	Mei 18	Jun 21	Jul 21	Ags 22	Sep 22	Okt 21	Nov 22	Des 22	
Sarbani, S.Sos.I.	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	3
Yuli Eka	1	2	-	-	2	-	1	-	-	1	-	1	8
Nasrul Ariansyah	2	-	2	-	1	-	1	2	-	-	1	1	10
Yeni Septi	-	-	2	1	-	-	1	-	2	-	-	1	7
Tri Dewi	1	-	-	2	-	1	-	1	2	1	-	-	8
Atim Susanto	-	2	1	-	2	-	-	1	-	-	2	2	10
Total	4	5	5	4	5	1	3	4	4	3	3	5	46
Persentase	19%	27%	22%	21%	27%	4%	14%	18%	18%	14%	13%	22%	
Rata-rata												18%	

Sumber : Data diolah dari Manager BTM An Nur Mandiri Jaya

Pada tabel 1.2 dapat dilihat persentase keterlambatan karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur tingkat keterlambatan setiap bulannya mengalami naik turun dimana persentase keterlambatan rata-rata 18%, mengindikasikan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur dinilai buruk. Dikatakan penilaian buruk tingkat keterlambatan lebih dari 3%. Menurut Flippo dalam Sudarmono mengatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi.¹³

¹² Sudarmono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 11.

¹³ Sudarmono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 11.

Dari data yang disajikan bahwa terdapat data daftar kehadiran, keterlambatan dengan jumlah karyawan 6 orang, dan pada data daftar capaian target memiliki jumlah karyawan 4 orang. Alasan ini dikarenakan pada data daftar capaian target berjumlah 4 orang yaitu para karyawan Marketing.

Tabel 1.3 Daftar pencapaian Target Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur Tahun 2022

Nama	Bulan	Target	Pencapaian	
			Realisasi	Persentase %
Nasrul Ariansyah	Januari	Rp. 10.000.000	Rp. 14.800.000	148%
	Februari	Rp. 10.000.000	Rp. 17.425.000	174%
	Maret	Rp. 10.000.000	Rp. 15.420.000	154%
	April	Rp. 10.000.000	Rp. 16.705.000	167%
	Mei	Rp. 10.000.000	Rp. 14.550.000	146%
	Juni	Rp. 10.000.000	Rp. 13.450.000	135%
	Juli	Rp. 10.000.000	Rp. 13.230.000	132%
	Agustus	Rp. 10.000.000	Rp. 15.670.000	157%
	September	Rp. 10.000.000	Rp. 14.610.000	146%
	Oktober	Rp. 10.000.000	Rp. 13.490.000	135%
	November	Rp. 10.000.000	Rp. 13.750.000	138%
	Desember	Rp. 10.000.000	Rp. 15.388.000	154%
Total		Rp. 120.000.000	Rp. 178.488.000	149%

Sumber : Data diolah dari Manager BTM An Nur Mandiri Jaya

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa persentase capaian target karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur tingkat capaian target setiap bulannya mengalami naik turun dimana persentasenya selalu mencapai target bulanan, dan selama setahun mencapai target dengan persentasenya 149%, mengindikasikan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur dinilai baik.

Tabel 1.4 Daftar pencapaian Target Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur Tahun 2022

Nama	Bulan	Target	Pencapaian	
			Realisasi	Persentase %
Yeni Septi	Januari	Rp. 10.000.000	Rp. 18.430.000	184%
	Februari	Rp. 10.000.000	Rp. 12.675.000	127%
	Maret	Rp. 10.000.000	Rp. 14.500.000	145%
	April	Rp. 10.000.000	Rp. 15.760.000	158%
	Mei	Rp. 10.000.000	Rp. 14.790.000	148%
	Juni	Rp. 10.000.000	Rp.13.210.000	132%
	Juli	Rp. 10.000.000	Rp.13.700.000	137%
	Agustus	Rp. 10.000.000	Rp.13.570.000	136%
	September	Rp. 10.000.000	Rp. 12.650.000	127%
	Oktober	Rp. 10.000.000	Rp. 13.445.000	134%
	November	Rp. 10.000.000	Rp.13.620.000	136%
	Desember	Rp. 10.000.000	Rp. 15.350.000	154%
Total		Rp. 120.000.000	Rp. 171.700.000	143%

Sumber : Data diolah dari Manager BTM An Nur Mandiri Jaya

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa persentase capaian target karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur tingkat capaian target setiap bulannya mengalami naik turun dimana persentasenya selalu mencapai target bulanan, dan selama setahun mencapai target dengan persentase nya 143%, mengindikasikan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur dinilai baik.

Selanjutnya dari data penelitian diatas dapat dilihat pada tabel 1.1 daftar kehadiran dan tabel 1.2 daftar keterlambatan karyawan yang belum memenuhi standar operasional. Dari indikator disiplin yaitu frekuensi kehadiran dimana persentase kehadiran rata-rata 83%, Mengindikasikan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur dinilai buruk, dan ketepatan kerja belum sepenuhnya dijalankan dimana persentase keterlambatan rata-rata 18%, mengindikasikan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur dinilai buruk. Akan Tetapi dapat dilihat dari tabel kualitas kerja karyawan

BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur dalam tabel pencapaian target yaitu para karyawan menjalankan tugas dengan baik dan bersungguh-sungguh hingga target tercapai di setiap bulannya di tahun 2022.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 16.00 WIB, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi aturan-aturan yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kedisiplinan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya Di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang relevan dengan penelitian ini yaitu Disiplin kerja Karyawan masih rendah, dapat dilihat pada jam kerja yang masih kurang memanfaatkan waktu dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar permasalahan yang ada tidak meluas. Maka batasan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti memiliki pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur?
2. Seberapa Besar Pengaruh kedisiplinan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas maka tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur?
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur?

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempunyai beberapa manfaat, yaitu :

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur.

- b. Secara Praktis

Diharapkan dapat berguna dan sebagai bahan masukan dalam pengaruh kedisiplinan kinerja karyawan dan terkhususnya BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur.

F. Penelitian Relevan

Ada empat penelitian yang mengangkat dengan tema kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil dari penelitian sebelumnya, diantaranya sebagai berikut.

Tabel 1.5 Penelitian Relevan

No	Penulis	Judul/Tahun	Variable/Indikator Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Jeli Nata Liyas, Reza Primadi ¹⁴	Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat/2017	Disiplin dan Kinerja Indikator Disiplin: - Ketepatan waktu - Taat peraturan - Tanggung jawab Indikator Kinerja: - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Kemandirian - Komitmen kerja	Hasil dari penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Lokasi Penelitian Bank Perkreditan Rakyat
2	Asep Hardiansyah, Soehardi, Zahara Tussoleha Rony ¹⁵	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation/2019	Disiplin, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Indikator Disiplin: - Disiplin korektif - Disiplin preventif Indikator Motivasi: - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan untuk disukai - Kebutuhan harga diri - Kebutuhan pengembangan diri Indikator Kompensasi: - Normatif - Kebijakan Indikator Kinerja: - Target pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Waktu penyelesaian kerja - Taat asas	Hasil dari penelitian adalah menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO, Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO.	Menggunakan Metode Analisis Data Structural Equation Modeling (SEM). Lokasi Penelitian Bank Ocbc Nisp
3	N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah ¹⁶	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia Di Bsd Tangerang/2019.	Pelatihan, Disiplin, Kinerja Indikator Pelatihan: - Sikap - Pengetahuan - Keterampilan Indikator Disiplin:	Hasil dari Penelitian adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,1%	Metode Analisis Data Regresi Linier berganda Lokasi Penelitian Pt. Bank Negara Indonesia Di Bsd Tangerang

¹⁴ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol.2, No.1, Januari-Juni 2017

¹⁵ Asep Hardiansyah, Soehardi dan Zahara Tussoleha Rony, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation*, Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Volume 6 No 2, Oktober 2019.

¹⁶ N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah, *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia Di Bsd Tangerang*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 1, September 2019.

			<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan kemampuan - Teladan pemimpin - Balas jasa - Waskat - Sanksi hukuman - Ketegasan <p>Indikator Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab 		
4	Evi Srinur Hastuti, Dinar Rachmawati , Tia Nur Fitriani ¹⁷	Implementasi Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1/2020.	<p>Disiplin, dan Kinerja</p> <p>Indikator Disiplin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disiplin preventif - Disiplin korektif <p>Indikator Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pengetahuan tentang pekerjaan - kepemimpinan - inisiatif - kualitas pekerjaan - kerja sama - pengambilan keputusan - kreatifitas - dapat diandalkan - pendelegasian - sikap - usaha - Motivasi - organisasi. 	Hasil dari Penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi disiplin dengan peningkatan kinerja pegawai Bank bjb Kantor Wilayah Jawa Barat	<p>Menggunakan Metode Analisis Data Statistik Non Parametric</p> <p>Lokasi Penelitian Bank Bjb Kantor Wilayah 1</p>

¹⁷ Evi Srinur Hastuti , Dinar Rachmawati dan Tia Nur Fitriani, Implementasi Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1, Jurnal In Search, Vol.19 No. 1 April 2020.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam buku manajemen sumber daya manusia, mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan pengaturan yang sesuai dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Oleh karena itu, jika organisasi telah membuat peraturan yang ditaati oleh pegawai, maka disiplin tersebut telah mampu menetapkan disiplin kerja sebagai alat bagi pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai, sehingga dapat mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk perlu diperhatikan kedisiplinan kerja memenuhi semua peraturan perusahaan.¹

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.²

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan

¹ Nuraida Hidayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), 194.

² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 193.

pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Sedangkan arti lainnya dari disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.³

Menurut peneliti disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang diharuskan mengikuti kondisi setiap aturan perusahaan dan harus mentaatinya. Apabila terdapat kesalahan yang ditimbulkan oleh adanya perilaku menyimpang tersebut harus dihukum untuk menghindari terulangnya perilaku yang sama. Oleh karena itu, penggunaan disiplin atau hukuman dapat membantu karyawan untuk menghindari pelanggaran disiplin di tempat kerja.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja

³ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*, (Yogyakarta : Caps, 2016), 214.

berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan. Dalam disiplin korektif, karyawan yang terbukti melanggar disiplin akan diberikan sanksi (hukuman) yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.⁴

3. Tujuan Disiplin Kerja

Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan oleh seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut. bertujuan agar karyawan belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.⁵

Ada maksud dan sasaran untuk terpenuhinya dari disiplin kerja yaitu seperti berikut:

⁴ M. Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika, *Mana jemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*, (Bogor: IPB Press, 2021), 96.

⁵ Arief Budi Santoso, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 1, No. 2, Desember (2017): 248 – 271, 251.

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.⁶

4. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Ada sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut⁷ :

⁶ Diyah Pralitasari, Khusnul Khotimah, *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April (2021), 25.

a. Pembicaraan informal

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Jika pelanggaran yang dilakukan karyawan hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau karyawan yang bersangkutan juga tidak memiliki pelanggaran peraturan sebelumnya, catatan pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pada saat pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi bersangkutan karyawan dan catatan yang kepegawaiannya.

b. Peringatan lisan

Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah. Karyawan perlu didorong melakukan untuk mengemukakan alasannya pelanggaran. Selama berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pimpinan perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Jika fakta telah diperoleh dan telah dinilai, maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap karyawan bersangkutan.

⁷ Agus Yulistiyono, Endah Kurniawati, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cirebon : Insania, 2021), 286.

c. Peringatan tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan di perusahaan di antaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut serta dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai antara kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan baik juga. Namun sebaliknya,

apabila teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik juga. Yang berarti, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa yang diberikan kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin dengan baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut serta dalam mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan menuntut untuk diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha untuk bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, maka menciptakan kedisiplinan yang baik

juga. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan juga baik.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan yang nyata dan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Dengan begitu karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman mempunyai peran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang melakukan tindakan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh

bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Dengan terciptanya hubungan kemanusiaan yang baik dan serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Sehingga, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.⁸

6. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada lima indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Ada beberapa indikator disiplin kerja dengan menggunakan dimensi, diantaranya yaitu:

a. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya

⁸ Dimas Ristia Nugraha, Syarifuddin, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan*", E-Proceeding Of Management : Vol.5 No.3 Desember 2018, ISSN : 2355-9357, 3743-3754.

tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan dan frekuensi kehadiran juga menjadi tolak ukur perusahaan. Contohnya: Absensi: bukti kehadiran karyawan melalui absensi, Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja: datang lebih awal ke tempat kerja, selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan.⁹

b. Ketepatan kerja.

Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya: tidak terlambat dalam bekerja, selalu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, serta memaksimalkan waktu dengan melakukan tugas tambahan yang lain.¹⁰

c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.

Untuk menjaga tata tertib dalam perbuatan dan mengenakan pakaian kerja yang sesuai dan tanda pengenal perlu. Contohnya: selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah

⁹ Sinambela dan Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 356.

¹⁰ Bono dan Judge, *Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders*. *Academy of Management Journal*, 46(5), 2013.

ditetapkan perusahaan, selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.¹¹

d. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharapkan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dihindari. Contohnya: Menataati peraturan dan pedoman kerja: selalu menjaga perilaku ditempat kerja. Tanggung jawab: selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan, berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, selalu peduli dan menjaga lingkungan kerja yang aman.¹²

e. Etika kerja.

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.¹³ Contohnya: Suasana harmonis: bijak dalam menghadapi masalah, bersikap jujur dan terbuka. Saling menghargai: selalu menghargai adanya perbedaan, bersikap tidak saling menjatuhkan satu sama lain.¹⁴

¹¹ Agus, Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*. (Jakarta: Rajawali. Al Rasyid, Harun, 2016).

¹² Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.,356.

¹³ Chusnah, Heni Purwanti , *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 1 – Desember (2019): 125.

¹⁴ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.,356.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah di sepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.¹⁵

Menurut Mangkunegara dalam buku *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)* mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶ Sedangkan arti yang lain kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

¹⁵ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 2.

¹⁶ Suarni Norawati, Fahraini, *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022), 8.

Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti kinerja yaitu menekankan kepada sumber daya manusia dalam kemampuan dan keterampilan kerja seorang karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dengan kata lain, *performance* lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Kamus Manajemen (mutu) tujuan kinerja (*performance goals*) adalah, keluaran (*output*) terbesar individu atau organisasi yang dihasilkan dari kinerja, yang dapat diukur dan diinginkan. Sedangkan menurut Wibowo dalam buku kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (pendekatan riset) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah.¹⁷

Penilaian pekerjaan harus didasarkan pada tujuan yang jelas, bahwa tujuan penilaian prestasi kerja adalah:

¹⁷ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (Banten: CV. AA. RIZKY, 2020), 13.

- a) Untuk mengadakan hubungan antara karyawan dan pengawas mereka yang akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.
- b) Untuk membantu memperkirakan dengan lebih seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai dan karenanya kelompok pekerjaan sebagai suatu keseluruhan.
- c) Mengusahakan agar karyawan mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan-harapan ini.
- d) Mengadakan cara-cara tertentu untuk mengadakan perbaikan.
- e) Untuk sampai kepada suatu penilaian kecakapan pegawai apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan".¹⁸

Uraian dari penilaian pekerjaan memberi sembilan manfaat, diantaranya yaitu:

1. Perbaikan Prestasi Kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

¹⁸ Sri Langgeng Ratnasari, dkk, Manajemen Kinerja Karyawan, (Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Afwaja, 2020), 21.

3. Keputusan-keputusan Penempatan.

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau prestasi kerja yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan Informasional.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil.

Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya, dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Penilaian terhadap kinerja mempunyai tujuan untuk mereward kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*). Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan pada tugas-tugas tertentu.¹⁹

¹⁹ Sri Langgeng Ratnasari, dkk, Manajemen Kinerja Karyawan, (Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Afwaja, 2020), 23.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Ada delapan indikator untuk mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan beberapa dimensi, di antaranya yaitu:

a. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka. Contohnya: Kecepatan: mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan. Kemampuan: mampu melampaui target yang telah ditetapkan.²⁰

b. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Contohnya: kerapian: selalu berpakaian rapi ke tempat kerja. Ketelitian: Selalu mengikuti SOP perusahaan untuk bekerja dengan teliti. Hasil kerja: mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan.²¹

c. Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*)

Proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. Contohnya: pengetahuan

²⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 75.

²¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, 75.

yang dimiliki oleh setiap karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.²²

d. Kreativitas (*Creativeness*)

Kemampuan seseorang melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada. Contohnya: ide-ide gagasan yang dimunculkan, dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi pada suatu perusahaan.²³

e. Kerja sama (*Cooperation*)

Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai tujuan bersama. Contohnya: jalinan kerja sama: mampu bekerja secara mandiri maupun dengan karyawan lain sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik. Kekompakan: bekerja sama dengan teratur dan rapi.²⁴

f. Diandalkan (*Dependability*)

Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Contohnya: kemampuan

²² Gomes dan Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1995), 89.

²³ Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 89.

²⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, 75.

pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.²⁵

g. Initiative (*Inisiatif*)

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar berusaha untuk terus bergerak. Contohnya: Menjalankan tugas tanpa diperintah.²⁶

h. Kualitas pribadi (*Personal qualities*).²⁷

Yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Contohnya: Menyangkut kepribadian: bersikap dengan nilai-nilai yang benar sesuai dengan lingkungannya. Kepemimpinan: mampu mengendalikan fikiran dan tingkah laku untuk mencapai tujuan. Keramahtamahan: selalu tersenyum dan menyapa dengan sesama karyawan.²⁸

C. Kerangka berpikir

Berikut adalah kerangka berpikir digambarkan peneliti untuk mempermudah dan memahami arah tujuan penelitian, adapun kerangka berpikir sebagai berikut:

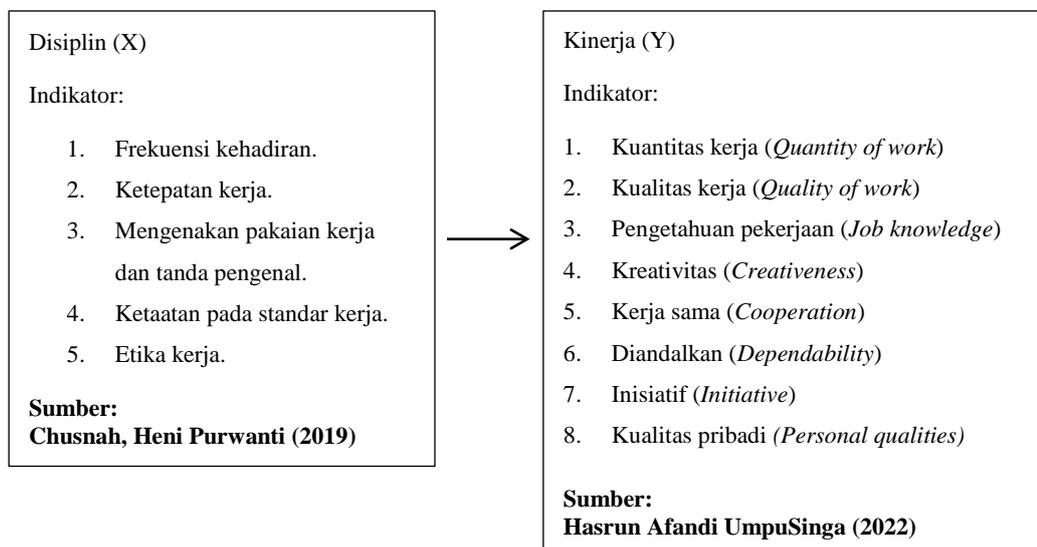
²⁵ Mondy, Noe & Premeaux, *Human Resource Management*. (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1999), 433.

²⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, 75.

²⁷ Hasrun Afandi UmpuSinga, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Manajemen, Vol. 16 No. 1 April (2022): 123.

²⁸ Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 89.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Agustin Puspita Ningrum Tahun 2022

D. Hipotesis Penelitian

Dari penelitian terdahulu Jeli Nata Liyas dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat yaitu hasil dari penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹ Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian yang masih membutuhkan penelitian secara ilmiah. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara, sehingga kebenarannya harus diuji. Pada penelitian ini dibahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan penelitian terdahulu,

²⁹ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol.2, No.1, Januari-Juni 2017.

menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Keterangan :

H_0 = Hipotesis Nol

H_a = Hipotesis Alternatif

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Rancangan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.¹

Penelitian ini bersifat kuantitatif, rancangan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.²

Penelitian awal yang dilakukan adalah penelitian lapangan (field research), karena peneliti melakukan penelitian langsung ke objek. Penelitian field research merupakan peninjauan langsung ke objek penelitian untuk meneliti hasil data primer. Penelitian lapangan dapat membantu peneliti untuk melengkapi data-data penelitian yang diperlukan.

¹ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 2009), 99

² Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014),61

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Jenis penelitian survei merupakan penelitian dengan mengumpulkan informasi dari responden melalui instrumen untuk meminta tanggapan dari responden. Pada dasarnya penelitian survei terdiri dari wawancara dan kuesioner.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah sesuatu yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan dapat diamati. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Definisi operasional variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas (Independent Variable) (X)

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Dalam penelitian ini variabel disiplin akan dilihat dari indikator sebagai berikut:

- a. Frekuensi kehadiran.
- b. Ketepatan kerja.
- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.
- d. Ketaatan pada standar kerja.
- e. Etika kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable) (Y)

Kinerja karyawan adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)
- b. Kualitas kerja (*Quality of work*)
- c. Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*)
- d. Kreativitas (*Creativeness*)
- e. Kerja sama (*Cooperation*)
- f. Diandalkan (*Dependability*)
- g. Initiative (*Inisiatif*)
- h. Kualitas pribadi (*Personal qualities*).³

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur berjumlah 13 Karyawan.

³ Hasrun Afandi UmpuSinga, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Manajemen, Vol. 16 No. 1 April (2022): 123.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 39.

2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian yang dipilih dengan cara tertentu untuk mewakili keseluruhan kelompok populasi.. Jadi sampel yang dipilih harus benar-benar mewakili populasi.⁵ Peneliti menggunakan teori Krejcie dan Morgan dikarenakan populasi kecil. Maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 13 karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan BTM An-Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur yang ditugaskan dibagiannya masing-masing.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, prilaku dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasinya, yang biasa dipengaruhi oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Ada

⁵ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 242.

dua jenis kuesioner dalam pengumpulan data yaitu kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka.⁶

Kuesioner yang digunakan peneliti adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup (closed form), merupakan kuesioner yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai.⁷ Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang akan menjawab pertanyaan).⁸

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa dokumentasi adalah kumpulan data, gambar yang dapat dijadikan bukti serta dokumen-dokumen dalam sebuah penelitian yang diambil dari berbagai sumber yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini.⁹

⁶ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), 39.

⁷ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 76.

⁸ *Ibid*, 83.

⁹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2017), 372

E. Instrument Penelitian

1. Rancangan / Kisi-kisi Instrumen

Instrument Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.¹⁰ Adapun rancangan instrument atau jumlah pertanyaan dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Rancangan Instrument Atau Jumlah Pertanyaan Dari Masing-Masing Indikator

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Item
Disiplin Kerja (X)	1. Frekuensi kehadiran.	1,2,3	3
	2. Ketepatan kerja.	4,5,6	3
	3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.	7,8	2
	4. Ketaatan pada standar kerja.	9,10,11,12	4
	5. Etika kerja.	13,14,15,16	4
Kinerja (Y)	1. Quantity of work (kuantitas kerja)	1,2	2
	2. Quality of work (kualitas kerja)	3,4,5	3
	3. Job knowledge (pengetahuan pekerjaan)	6	1
	4. Creativeness (kreativitas)	7,8	2
	5. Cooperation (kerja sama)	9,10	2
	6. Dependability (diandalkan)	11	1
	7. Initiative (inisiatif)	12	1
	8. Kualitas pribadi (<i>Personal qualities</i>)	13,14,15	3

Indikator-indikator di atas, dapat dikembangkan menjadi suatu pertanyaan dalam bentuk angket yang akan diberi skor pada jawaban dari responden yang diasumsikan benar dan dapat dipercaya menurut skala

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, CV, 2017), 102.

likert. Jumlah pertanyaan pada instrumen penelitian terdapat 31 item pertanyaan.

2. Skala Likert

Penelitian ini menggunakan teknik skala likert. Skala likert merupakan teknik untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Lalu variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.¹¹ Berikut contoh tabel skala likert:

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan adalah data kuantitatif, dilakukan dengan beberapa tahap sebagai berikut:

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 93.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Validitas

Menurut Syofian Siregar mengatakan bahwa validitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.¹² Ghozali menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹³ Untuk dapat mengetahui Validitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment correlation* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = skor masing-masing responden variabel X

Y = skor masing-masing responden variabel Y

¹² Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 75.

¹³ Ghozali, *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009)

$N =$ jumlah responden¹⁴

Dasar pengambilan uji validitas pearson adalah sebagai berikut:

i. Membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} :

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$: valid

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$: tidak valid

ii. Melihat nilai signifikansi (sig.)

Jika nilai signifikansi $< 0,05$: valid

Jika nilai signifikansi $> 0,05$: tidak valid¹⁵

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Penelitian ini menguji kuesioner dengan melihat besaran Cronbach's Alpha, Nunnally menyatakan bahwa instrument dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih dari 0,70 ($r_i > 0,70$). Rumus koefisien reliabilitas Alfa Cronbach sebagai berikut:

$$R_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

K = Jumlah item soal

¹⁴ Aziz Alimul Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*, (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), 12.

¹⁵ Febrianawati Yusup, *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*, Jurnal Ilmiah, Vol. 7 No.1 Juni 2018, 22.

$$\sum S_i^2 = \text{Jumlah varians skor tiap item}$$

$$S_t^2 = \text{Varians total}$$

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencakupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada pula yang memaknainya sebagai berikut: jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0,70-0,90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0,50-0,70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah kemungkinan satu beberapa item tidak reliabel.¹⁶

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan peneliti adalah menggunakan Shapiro-Wilk karena memiliki sampel berjumlah kecil. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan yaitu dengan cara memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (sig), data bisa dikatakan normal apabila Nilai P (sig) $> 0,05$ menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.¹⁷

¹⁶ Febrianawati Yusup, *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*, Jurnal Ilmiah, Vol. 7 No.1 Juni 2018, 22.

¹⁷ Faradiba, *Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Analisis Data Statistika*, (Jakarta: Universitas Kristen Indonesia, 2020), 24.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁸

Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak. Penelitian ini menggunakan Grafik Scatterplot.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dengan ketentuan

- 1) Jika pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.¹⁹

¹⁸ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), 267.

¹⁹ Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cet IV* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 105.

3. Metode Analisis Data

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana merupakan pengukuran pengaruh yang melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).²⁰ Rumus regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X = Disiplin kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi²¹

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan beberapa uji dibawah ini yaitu:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan hipotesis, adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

²⁰ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Jakarta: CAPS, 2011), 9.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2017), 260.

Ho : Tidak Berpengaruh

Ha : Berpengaruh

1) Perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menurut Sugiyono

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya H_0 diterima

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak

2) Perbandingan perbandingan nilai signifikansi menurut Ghozali

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Untuk menguji hipotesis melalui uji t dapat digunakan rumus sebagai berikut:²²

$$T_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1).$$

Keterangan:

a = tingkat kepercayaan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dan dinyatakan dalam

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 199.

bentuk persentase (%). Persamaan untuk mengetahui koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) persamaannya adalah sebagai berikut:²³

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi yang dikuadratkan²⁴

²³ Eva Fathussyaadah dan Yulia Ratnasari, *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomak Vol. 5 No. 2 Agustus 2019, 22.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 154.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Berdirinya BTM An Nur

Berdirinya Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Punggur pada Tahun 2012 dan setelah dikukuhkan oleh PDM Lampung tengah pada tanggal 16 Syakban 1433 H/16 Juli 2012 M. Selanjutnya Pleno PCM Punggur mengadakan rapat untuk mengadakan kegiatan dan Amal usaha Muhammadiyah (aum) ditingkat cabang guna untuk menghidupkan kegiatan cabang. Dalam rapat ditawarkan mendirikan sekolah belum mampu, ditawarkan kesehatan Klinik juga berat akhirnya pimpinan cabang menawarkan lembaga keuangan dimana pimpinan cabang sudah punya pengalaman dibidang keuangan Syariah yang cukup lama di BMT Mentari Kotagajah, maka peserta rapat menyetujui didirikanya lembaga keuangan Syariah.

Langkah awal diadakanya sosialisasi tentang keuangan Syariah oleh ketua PCM Punggur dengan cara kajian keliling dari ranting keranting satu bulan sekali dalam kurun waktu kurang lebih 2 Tahun yang diikuti oleh Pleno PCM dan anggota Majelis serta anggota ranting yang berketepatan.

Adapun susunan Pleno PCM Punggur terpilih periode 2010 – 2015 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Susunan Pleno PCM Punggur Periode 2010-2015

K e t u a	:	Sarbani, S.Sos.I
Wakil Ketua	:	Surahyo, S.Ag.
Wakil Ketua II	:	Imam Sayuti
Sekretaris I	:	M.Chairuddin
Sekretaris II	:	Tumadi
Bendahara	:	Umardi, S.Pd.

Selanjutnya setelah diadakan sosialisasi tentang Keuangan Syariah kurang lebih dua tahun, diadakan inisiasi pembentukan lembaga keuangan dengan Nama BTM AN-NUR dan permodalan awal dengan cara tanam saham Rp.1000.000,00 (Satu Juta Rupiah) perorang yang mau ikut bergabung dan wajib infaq ke PCM Rp.200.000,00 (Dua Ratus Ribu Rupiah) ditambah uang pendaftaran Rp.10.000,00 (Sepuluh Ribu Rupiah) sehingga total setiap orang yang mau ikut harus membayar uang sebesar Rp.1.210.000,00 (Satu Juta Dua Ratus Sepuluh Ribu Rupiah). Setelah disepakati tentang penghimpunan dana, maka dibentuklah kepengurusan BTM An-Nur yang diprakarsai oleh PCM Punggur dengan musyawarah ditempat Drs. Hi. Tri darmono dengan hasil musyawarah disetujuiilah pengurus sebagai berikut :

Tabel 4.2 Struktur Organisasi Kepengurusan BTM An Nur

Dewan Syariah	
Ketua	Sarbani, S.Sos.I
Anggota	Surahyo, S.Ag.
Anggota	Imam Sayuti
Badan Pengawas	
Ketua	Zulfikar Irwan, S.Sos.MM
Anggota	Hi.Tri Darmono
Anggota	Drs. Moch.Zarnuzi
Pengurus	
Ketua	Rusman Ahmadi, S.Pd.
Wakil Ketua I	Nurruddin Wibowo
Wakil Ketua II	Sukimin, S.Pd.I
Sekretaris	Tumadi
Bendahara	Umardi, S.Pd.

Dengan terbentuknya Pengurus dan disepakati nama BTM AN-Nur maka pengurus diamanahi untuk mencari karyawan. Pengurus mencari calon karyawan dengan catatan, karyawan siap berjuang dulu, dan diminta siap investasi setiap calon karyawan minimal Rp.10.000.000,00 (Sepuluh Juta Rupiah).

1. Bagus Wicaksono
2. Yeni Septi Kurnisih
3. Nasrul Ariyansah
4. Yuli Eka Suryani
5. Tri Dewi Naimah

Dengan adanya lima calon karyawan tersebut oleh PCM Punggur disarankan agar magang dulu kurang lebih 3 bulan di BMT Mentari Cabang Simbarwaringin di bimbing oleh Bapak Sarbani selaku pimpinan Cabang Mentari Simbarwaringin padatahun 2013.

Mulai operasional BTM AN-NUR pada tanggal 03 Februari

2014 kantor dipinjami rumah Bapak Nuruddin Wibowo sebagai pengurus BTM. Dengan modal awal terkumpul baik dari pengurus, karyawan dan anggota sejumlah Rp.93.000.000,00 (sembilan puluh tiga juta rupiah).

Selanjutnya dengan perubahan Undang-Undang baru yang kembali ke Undang-Undang yang lama No.25 tentang Koperasi, dan ditambah peraturan baru nama koperasi harus menggunakan 3kata, maka AN-NUR ditambah dengan nama ” BTM AN-NUR MANDIRI JAYA” dengan Nomor Badan Hukum BTM AN- MANDIRI JAYA yang baru : 07 / BH /X.2 / III / 2014.⁴

Dengan perubahan badan hukum dan nama BTM, juga dilangsungkan pergeseran pengurus karena ada salah satu anggota dewan syariah yang mengundurkan diri, susunan pengurus yang baru sebagai berikut:

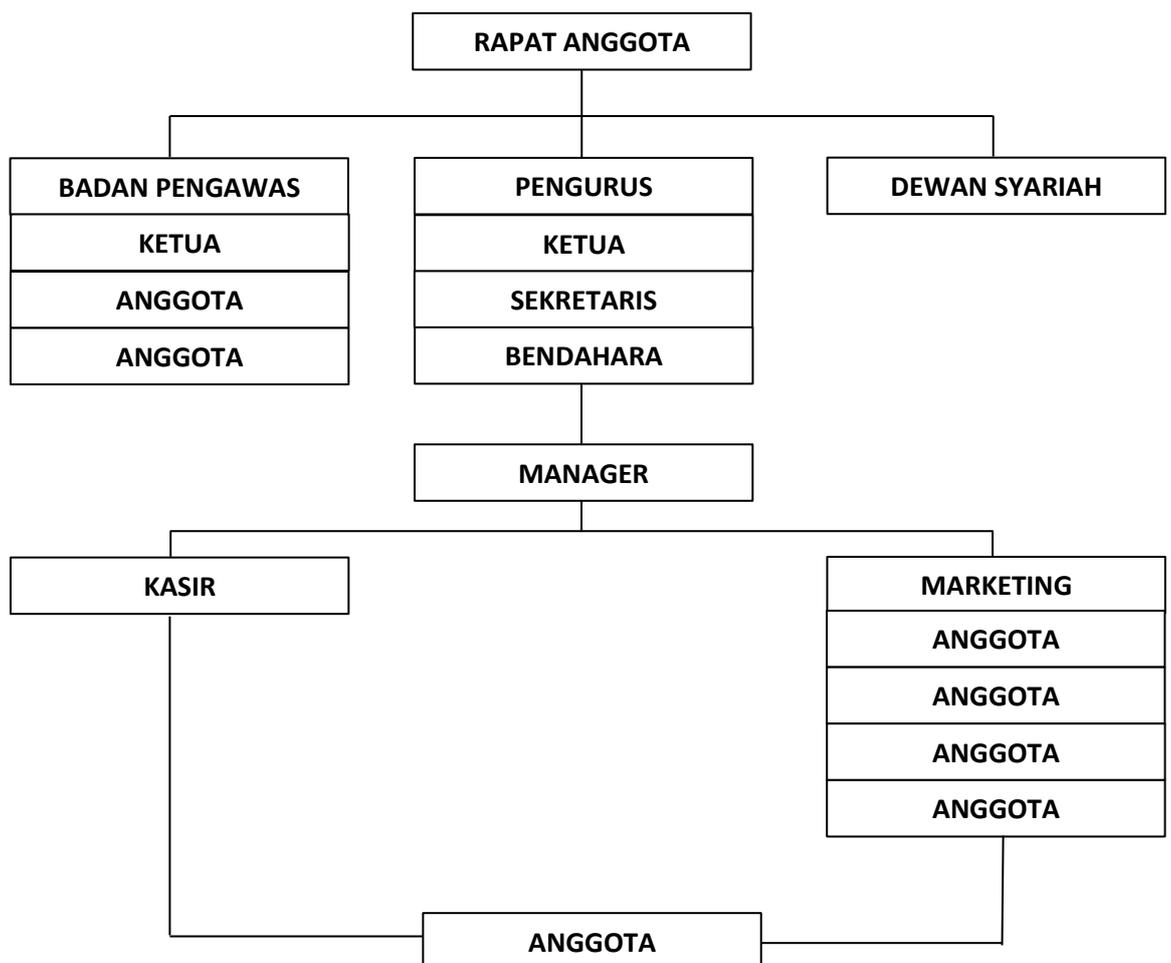
Tabel 4.3 Susunan Pengurus

Dewan Syariah	
Ketua	Sarbani, S.Sos.I
Anggota	Sukimin S.Pd.I
Anggota	Imam Sayuti
Badan Pengawas	
Ketua	Zulfikar Irwan, S.Sos.MM
Anggota	Hi.Tri Darmono
Anggota	Drs. Moch.Zarnuzi
Pengurus	
Ketua	Rusman Ahmadi, S.Pd.
Wakil Ketua I	Drs. Suswadi, M.Pd.I
Wakil Ketua II	Nurruddin Wibowo
Sekretaris	Tumadi
Bendahara	Umardi, S.Pd.

b. Struktur Organisasi BTM An Nur

Suatu organisasi merupakan salah satu wadah dimana terdapat sekumpulan orang-orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan baik bidang-bidang kerja, menunjukkan kedudukan dan peranan masing-masing dalam kerjasama.

**Struktur pengurus BTM An-nur Mandiri Jaya Kecamatan Punggur
Kabupaten Lampung Tengah**



Sumber : Dokumentasi BTM An Nur Mandiri Jaya

c. *Job description* pada BTM An Nur

1. Pengurus :

- a) Menyusun kebijakan umum yang telah dirumuskan dalam Rapat Anggota.
- b) Melakukan pengawasan operasional BTM dalam bentuk :
 - 1) Persetujuan pembiayaan untuk suatu jumlah tertentu
 - 2) Pengawasan tugas Manager (pengelola).
- c) Bersama pengelola menetapkan komite pembiayaan.
- d) Melaporkan perkembangan BTM kepada Para Anggota dalam Rapat Anggota

2. Badan Pengawas :

- a) Terdisposisikannya produk-produk BTM sesuai Syari'ah.
- b) Terevaluasinya program-program BTM
- c) Membantu pengelola dalam rangka sosialisasi ekonomi Syari'ah kepada masyarakat.

3. Dewan Syariah :

- a) Memastikan dan mengawasi bahwa lembaga keuangan syariah dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan ketentuan syariah.
- b) Memberikan pengawasan secara rutin terhadap lembaga keuangan syariah yang berada bawah pengawasannya.
- c) Memberikan laporan mengenai perkembangan produk dan operasional lembaga keuangan syariah yang di awasinya kepada

Dewan Syariah Nasional paling sedikit 2 kali dalam 1 tahun anggaran.

4. Manager :

- a) Tersusunnya sasaran, rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi keuangan dan non keuangan.
- b) Menentukan sasaran/ target jangka pendek dan jangka panjang.
- c) Merencanakan dan menyusun rencana kerja jangka pendek 1 Tahun dan jangka panjang 3 Tahun.
- d) Menyusun rencana anggaran jangka pendek dan jangka panjang.
- e) Mempresentasikan rencana jangka pendek dan jangka panjang kepada Pengurus, dan anggota BTM.
- f) Tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.

5. Kasir :

- a) terselesaikannya laporan kas harian.
- b) Menerima dan mengeluarkan transaksi tunai sesuai dengan batas wewenang
- c) Melakukan pengesahan pada bukti transaksi baik paraf maupun validasi.
- d) Menyusun bukti-bukti transaksi keluar dan masuk dan memberikan nomor bukti.
- e) Membuat rekapitulasi transaksi masuk dan keluar dan meminta validasi dari pihak yang berwenang.

6. Marketing:

- a) Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses sebenarnya
- b) Memastikan analisi pembiayaan telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite
- c) terselesaikannya pembiayaan bermasalah
- d) Melihat peluang dan potensi pasar yang ada dalam upaya pengembangan pasar
- e) Melakukan penanganan atau angsuran pembiayaan yang dijemput ke lokasi pasar

d. Visi dan Misi BTM Annur Mandiri Jaya

1. Visi :

Menjadi amal usaha dibidang jasa keuangan yang handal mampu mendukung dakwah muhammadiyah.

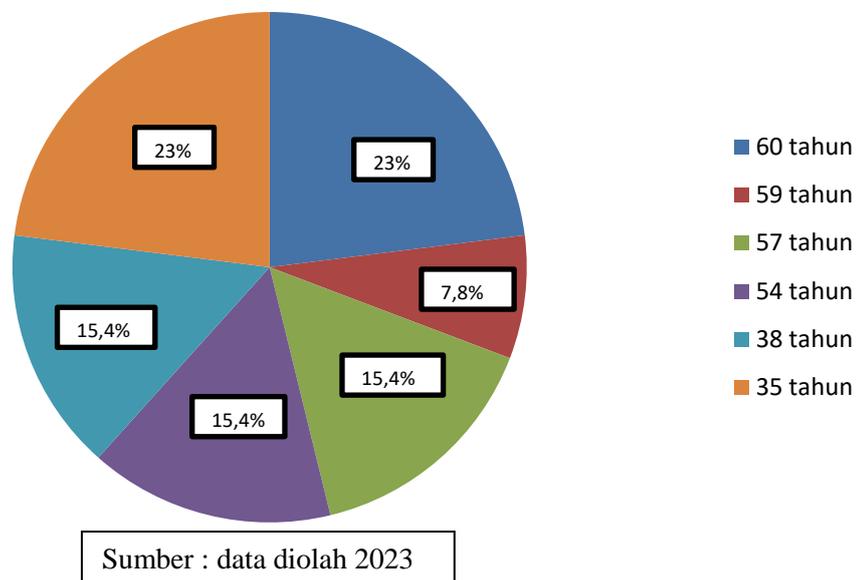
2. Misi :

- a. Mewujudkan dakwah bil haal di bidang ekonomi syaria'ah
- b. Membangun perekonomian anggota dan warga muhammadiyah pada khususnya, serta masyarakat Indonesia pada umumnya sesuai ajaran Islam.
- c. Menciptakan amal usaha di bidang ekonomi yang dapat mendukung misi Muhammadiyah.

e. Data karyawan BTM An Nur

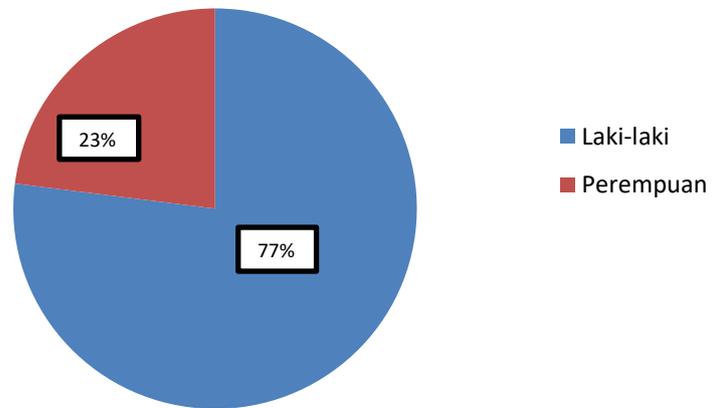
Berikut adalah data karyawan BTM An Nur berdasarkan umur, jenis kelamin, bagian penugasan, lama masa kerja dan pendidikan terakhir.

Gambar 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Umur



Pada gambar 4.1 jumlah karyawan BTM An Nur berdasarkan umur, untuk umur 60 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 23% umur 59 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 7,8% umur 57 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 15,4% umur 54 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 15,4% umur 38 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 15,4% dan umur 35 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 23%

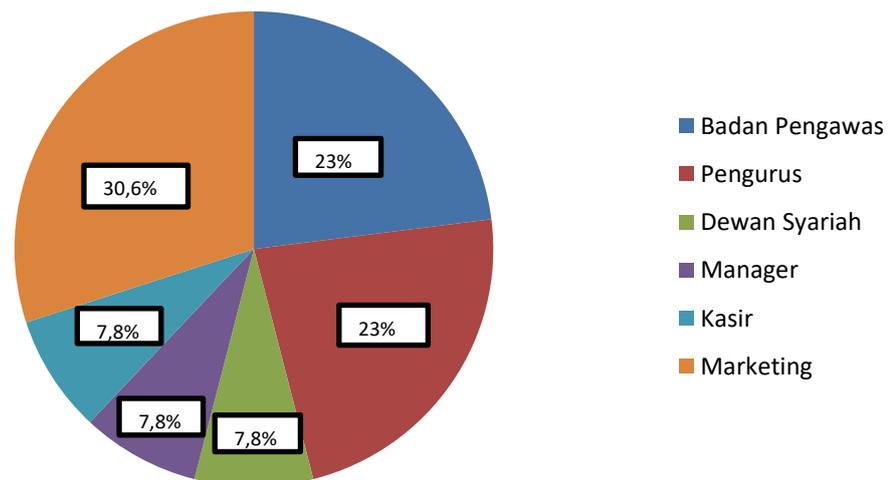
Gambar 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : data diolah 2023

Pada gambar 4.2 jumlah karyawan BTM An Nur berdasarkan jenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang dengan presentase dan untuk jenis kelamin laki-laki 10 orang dengan presentase 77%.

Gambar 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Bagian Penugasan

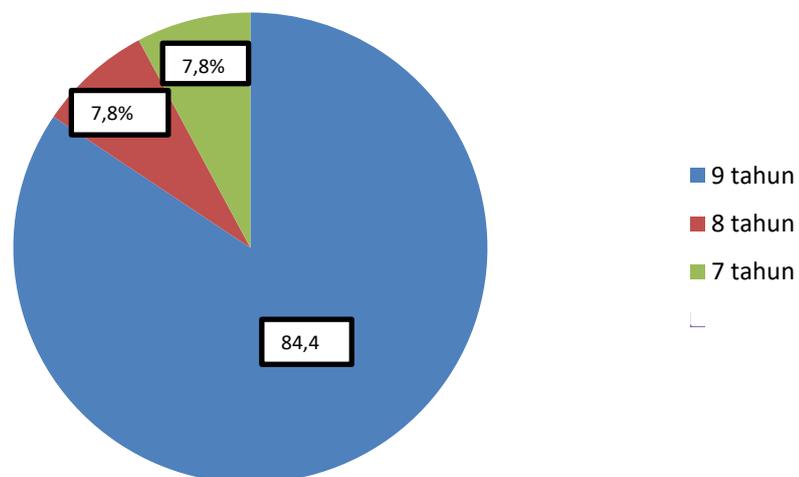


Sumber : data diolah 2023

Pada gambar 4.3 karyawan BTM An Nur berdasarkan bagian penugasan yaitu badan pengawas 3 orang dengan presentase 23% bagian

pengurus 3 orang dengan presentase 23% bagian dewan syariah 1 orang dengan presentase 8% bagian manajer 1 orang dengan presentase 8%, bagian kasir 1 orang dengan presentase 8% bagian marketing 4 orang dengan presentase 30%

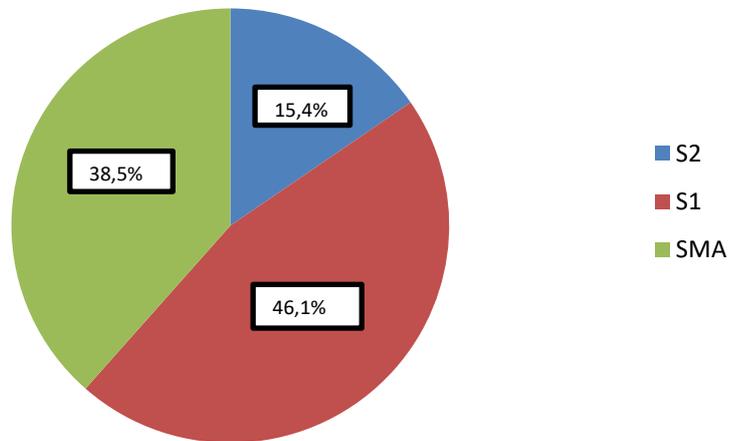
Gambar 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Lama Masa Kerja



Sumber : data diolah 2023

Pada gambar 4. karyawan BTM An Nur berdasarkan lama masa kerja yaitu 9 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 84,4% 8 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 7,8% 7 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 7,8%

Gambar 4.5 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : data diolah 2023

Pada gambar 4.5 karyawan BTM An Nur berdasarkan pendidikan terakhir yaitu untuk S2 sebanyak 2 orang dengan presentase 15,4% S1 sebanyak 6 orang dengan presentase 46,1% dan SMA sebanyak 5 orang dengan presentase 38,5%.

f. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di BTM AN Nur MANDIRI Jaya Punggur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Pernyataan	Jawaban					Total	Skor Jawaban Responden	
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Frekuensi Kehadiran	Apakah dalam bekerja karyawan bukti kehadirannya yaitu melalui absensi	F	2	8	2	1	0	13	50
		%	15,4	61,5	15,4	7,7	0	100	
	Saya selalu datang lebih awal ke tempat kerja	F	5	4	3	1	0	13	52
		%	38,4	30,8	23,1	7,7	0	100	
	Saya selalu kembali jam istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	F	3	6	3	1	0	13	50
		%	23,1	46,1	23,1	7,7	0	100	
Ketepatan Kerja	Saya mampu tidak datang terlambat dalam bekerja	F	3	3	6	1	0	13	47
		%	23,1	23,1	46,1	7,7	0	100	
	Saya mampu menyelesaikan waktu yang telah ditetapkan	F	4	4	4	1	0	13	50
		%	30,8	30,7	30,8	7,7	0	100	
	Saya mampu untuk memaksimalkan waktu dan melakukan tugas tambahan yang lain	F	2	6	4	1	0	13	48
		%	15,4	46,1	30,8	7,7	0	100	
Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	F	2	5	5	1	0	13	47
		%	15,5	38,4	38,4	7,7	0	100	
	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	F	2	4	6	1	0	13	46
		%	15,4	30,8	46,1	7,7	0	100	
Ketaatan Pada Standar Kerja	Saya selalu menjaga perilaku saat ditempat kerja	F	4	3	5	1	0	13	49
		%	30,8	23,1	38,4	7,7	0	100	
	Saya mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan	F	4	3	5	1	0	13	49
		%	30,8	23,1	38,4	7,7	0	100	
	Saya berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan	F	5	2	5	1	0	13	50
		%	38,4	15,5	38,4	7,7	0	100	
	Apakah dalam bekerja karyawan mampu peduli dan menjaga lingkungan kerja yang aman	F	4	4	4	1	0	13	50
		%	30,8	30,7	30,8	7,7	0	100	
Etika Kerja	Saya mampu bersikap bijak dalam menghadapi masalah	F	4	3	5	1	0	13	49
		%	30,8	23,1	38,4	7,7	0	100	
	Saya mampu bersikap jujur dan terbuka	F	4	4	4	1	0	13	50
		%	30,8	30,7	30,8	7,7	0	100	
	Saya selalu menghargai adanya perbedaan	F	5	4	3	1	0	13	52
		%	38,4	30,8	23,1	7,7	0	100	
	Apakah dalam bekerja karyawan mampu bersikap tidak saling menjatuhkan satu sama lain	F	4	5	3	1	0	13	51
		%	30,8	38,4	23,1	7,7	0	100	

Sumber: (Data diolah) dari jawaban responden

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan secara keseluruhan skor item pernyataan variabel disiplin kerja yang paling besar yaitu dengan indikator frekuensi kehadiran dan etika kerja yaitu dengan pernyataan saya mampu datang lebih awal ke tempat kerja dan Saya selalu menghargai adanya perbedaan dengan skor total 52, yang artinya bahwa pihak BTM mampu masuk kerja lebih awal dari jam ditetapkan perusahaan dan mampu dalam menghargai setiap perbedaan.

Sedangkan skor item pernyataan yang paling kecil yaitu dengan indikator menggunakan pakaian kerja dan tanda pengenal yaitu dengan pernyataan menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan skor total 46, yang artinya bahwa pihak BTM ada saja yang tidak selalu menggunakan tanda pengenal setiap bekerja.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Indikator	Pernyataan	Jawaban					Total	Skor Jawaban Responden	
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan perusahaan	F	5	7	0	1	0	13	55
		%	38,5	53,8	0	7,7	0	100	
	Saya mampu melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan	F	6	5	1	1	0	13	55
		%	46,1	38,5	7,7	7,7	0	100	
Kualitas kerja	Saya selalu berpakaian rapi ke tempat kerja	F	2	9	1	1	0	13	51
		%	15,4	69,2	7,7	7,7	0	100	
	Saya selalu mengikuti SOP Perusahaan untuk bekerja dengan teliti	F	2	9	1	1	0	13	51
%		15,4	69,2	7,7	7,7	0	100		
	Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan	F	2	8	2	2	0	13	50
		%	15,4	61,5	15,4	7,7	0	100	
Pengetahuan Pekerjaan	Apakah dalam bekerja karyawan harus memiliki Pengetahuan mengenai pekerjaannya	F	3	3	4	3	0	13	45
		%	23,1	23,1	30,7	23,1	0	100	
Kreativitas	Apakah dalam bekerja karyawan dapat memberikan ide-ide gagasan	F	5	4	3	1	0	13	51
		%	38,4	30,8	23,1	7,7	0	100	
	Apakah dalam bekerja karyawan dapat memberikan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi pada suatu perusahaan	F	5	5	2	1	0	13	53
		%	38,4	38,4	15,5	7,7	0	100	
Kerja Sama	Saya mampu bekerja secara mandiri maupun dengan karyawan lain sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	F	4	5	3	1	0	13	52
		%	30,8	38,4	23,1	7,7	0	100	
	Saya mampu bekerja sama dengan teratur dan rapi	F	4	6	2	1	0	13	53
		%	30,8	46,1	15,4	7,7	0	100	
Diandalkan	Saya mampu untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.	F	5	5	2	1	0	13	53
		%	38,4	38,4	15,5	7,7	0	100	
Inisiatif	Saya mampu dalam menjalankan tugas tanpa harus selalu diperintah	F	5	5	2	1	0	13	53
		%	38,4	38,4	15,5	7,7	0	100	
Kualitas Pribadi	Saya mampu bersikap dengan nilai-nilai yang benar sesuai dengan lingkungannya	F	4	5	3	1	0	13	51
		%	30,8	38,4	23,1	7,7	0	100	
	Saya mampu mengendalikan pikiran dan tingkah laku untuk mencapai tujuan perusahaan	F	6	3	3	1	0	13	53
%		46,1	23,1	23,1	7,7	0	100		
	Saya selalu tersenyum dan menyapa dengan sesama karyawan dan atasan	F	4	6	2	1	0	13	52
		%	30,8	46,1	15,4	7,7	0	100	

Sumber: (Data diolah) dari jawaban responden

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan secara keseluruhan skor item pernyataan variabel disiplin kerja yang paling besar yaitu dengan indikator kuantitas kerja yaitu dengan pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan perusahaan dan Saya mampu melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan dengan skor total 55, yang artinya bahwa pihak BTM mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mampu mencapai target atau lebih dari target yang telah di berikan perusahaan. Sedangkan skor item pernyataan yang paling kecil yaitu dengan indikator pengetahuan pekerjaan dengan pernyataan apakah dalam bekerja karyawan harus memiliki Pengetahuan mengenai pekerjaannya skor total 45 yang artinya bahwa pihak BTM dalam pekerjaannya belum sepenuhnya mengetahui tentang pengetahuan pekerjaannya.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Di BTM An Nur melalui penelitian lapangan. Penelitian lapangan yang dilakukan dengan proses penyebaran angket kepada responden yang berjumlah 13 karyawan. Penyebaran angket dilakukan secara online melalui google forms. Angket yang disebar oleh peneliti kepada responden terdiri dari 31 item pernyataan dan dibagi dalam 2 kategori yaitu: Ada 16 soal digunakan untuk mengetahui tentang variabel disiplin kerja (X) dan 15 soal digunakan untuk mengetahui tentang variabel

kinerja karyawan (Y). Berikut merupakan hasil analisa data terhadap jawaban responden yaitu menggunakan uji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Kevalidan penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment, yang di aplikasikan dengan program SPSS versi 25.

Dasar pengambilan uji validitas pearson adalah sebagai berikut:

i. Membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} :

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$: valid

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$: tidak valid

Nilai r tabel dengan N=13 pada signifikansi 5% pada distribusi nilai statistik, didapat nilai r tabel = 0,553

i. Melihat nilai signifikansi (sig.)

Jika nilai signifikansi $< 0,05$: valid

Jika nilai signifikansi $> 0,05$: tidak valid

Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Sig	Kesimpulan
X	1	0,881	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	2	0,846	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	3	0,904	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,815	0,553	r hitung > r table	0,001 < 0,05	Valid
	5	0,924	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	6	0,969	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	7	0,965	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,905	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,924	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	10	0,850	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	11	0,784	0,553	r hitung > r table	0,002 < 0,05	Valid
	12	0,918	0,553	r hitung > r table	0,001 < 0,05	Valid
	13	0,794	0,553	r hitung > r table	0,001 < 0,05	Valid
	14	0,810	0,553	r hitung > r table	0,001 < 0,05	Valid
	15	0,834	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	16	0,833	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
Y	1	0,729	0,553	r hitung > r table	0,005 < 0,05	Valid
	2	0,824	0,553	r hitung > r table	0,001 < 0,05	Valid
	3	0,909	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,909	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,851	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	6	0,652	0,553	r hitung > r table	0,016 < 0,05	Valid
	7	0,851	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,871	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,851	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	10	0,900	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	11	0,871	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	12	0,953	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	13	0,881	0,553	r hitung > r table	0,000 < 0,05	Valid
	14	0,808	0,553	r hitung > r table	0,001 < 0,05	Valid
	15	0,877	0,553	r hitung > r table	0,001 < 0,05	Valid

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 pengujian validitas terhadap 13 responden dengan 31 item pernyataan dengan menggunakan program SPSS versi 25

diperoleh hasil uji validitas seluruh item/instrumen pernyataan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada taraf signifikansi 0,05 (5%) dengan $r_{tabel} = 0,553$. Dengan demikian seluruh pernyataan yang diuji dapat dinyatakan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpha dengan bantuan SPSS 25, kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r. Jika nilai alpha $> 0,7$ artinya reliabilitas mencakupi (sufficient reliability) sementara jika alpha $> 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 4.7 Uji Reliabel Instrumen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
(Disiplin) .978	16
(Kinerja) .970	15

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Pada kolom Cronbach Alpha terdapat angka 0,978 (disiplin) dan 0,970 (kinerja) yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar dari 0,80 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang kuat.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan peneliti adalah menggunakan Shapiro-Wilk karena memiliki sampel berjumlah kecil. Uji ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality**

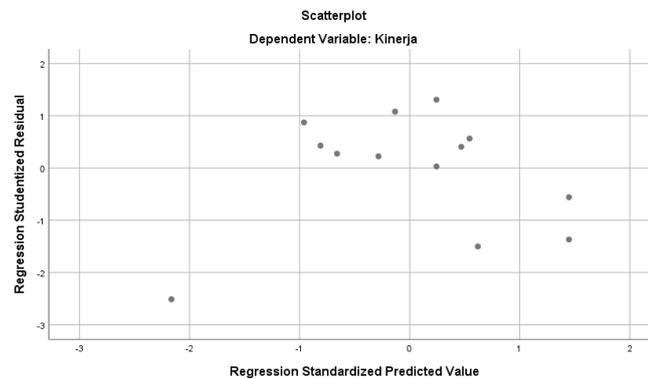
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin	.134	13	.200 [*]	.957	13	.706
Kinerja	.280	13	.006	.878	13	.066

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai sig variabel disiplin 0,706 dan pada variabel kinerja 0,066. Dapat dilihat nilai tersebut melebihi nilai sig 0,05 yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, Penelitian ini menggunakan Grafik Scatterplot.

Gambar 4.6 Grafik Scatterplot

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Dari Grafik diatas terlihat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya menguji pernyataan dari satu ke yang lainnya tidak terjadi kesamaan dan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3) Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9 Metode Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^b	.	Enter

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukan adalah variabel disiplin dan Variabel kinerja dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.261	15.417		2.676	.022
Disiplin	.303	.248	.346	1.222	.247

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Pada tabel di atas diketahui nilai constanta (a) sebesar 41,261 sedangkan nilai disiplin (b) / koefisien regresi) sebesar 0,303 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 41,261 + 0,303X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 41,261 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 41,261
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,303 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin, maka nilai kinerja bertambah sebesar 41,261. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

**Tabel 4.11 Uji Parsial (t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.261	15.417		2.676	.022
	Disiplin	.303	.248	.346	1.222	.247

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis menggunakan SPSS 25 diperoleh T hitung variabel disiplin kerja sebesar 1,222 dan perhitungan T tabel.

$$T \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$= (0,05/2 ; 13-2-1)$$

$$= (0,025 ; 10)$$

$$= 2,228$$

Sehingga T hitung 1,222 < 2,228 T tabel. Hal ini menandakan H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji ini

dilakukan dengan bantuan SPSS 25 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.119	.039	11.433

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Pada tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,346. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,039 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah hanya sebesar 3,9% yang artinya berpengaruh rendah, yang sisanya 96,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas penelitian ini terdapat dua variabel yaitu disiplin kerja (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Sampel yang peneliti ambil adalah karyawan BTM An Nur, untuk tujuan mengetahui apakah ada pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BTM An Nur. Dimana jumlah seluruh sampel adalah 13 orang. Uji validasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik korelasi product moment, uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha, uji asumsi menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji hipotesis menggunakan uji t, dan koefisien determinasi.

- 1) Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai sig variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar $0,247 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,222 < 2,306 t_{tabel}$. Hal ini menandakan H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai R Square atau nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,039$ hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar $3,9\%$ yang artinya berpengaruh rendah, yang sisanya $96,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah) yang telah diujikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan.

Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BTM An Nur Mandiri Jaya Punggur dengan hasil uji analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = 41,261 + 0,303X$ dan t_{tabel} sebesar 2,228 sedangkan untuk t_{hitung} pada variabel X (disiplin kerja) sebesar 1,222. Berdasarkan hasil tersebut maka t_{hitung} pada variabel disiplin kerja lebih kecil dari t_{tabel} 2,228 hal ini tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,039 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah hanya sebesar 3,9% yang artinya berpengaruh rendah, yang sisanya 96,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada BTM An Nur agar dapat meningkatkan disiplin kerja secara preventif dan korektif dan juga dengan memberikan sanksi

terhadap pelanggaran kinerja karena jika ada saja yang selalu tidak menggunakan tanda pengenal pada bekerja dan dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan juga belum sepenuhnya mengetahui tentang pengetahuan pekerjaannya, maka disarankan perlu adanya kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang diharapkan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya.

2. Disarankan pula bagi peneliti yang akan datang, agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Achmadi, Cholid Narbuko. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Aksara.
- Al Quran dan Terjemahnya Departemen Agama Republik Indonesia*. 1995. Semarang: PT. Karya Toha Putra.
- Al-Quran Kementerian Agama RI. 2015 *Alquran dan Terjemahannya*. Jakarta : Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran.
- Anggi Faradila, I Nyoman Marayasa. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia*. Jurnal Ekonomi Efektif 2 (1).
- Aria Aji Priyanto, Bersihanta Tarigan. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi 20 (1): 1–20.
- Ariana. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan*. Bali: Universitas Udayana. 224.
- Arief Budi Santoso. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi 1 (2): 248 – 271.
- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Budiyanto Eko, Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Bukit, Benjamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Punlishing.
- Endah Kurniawati, Agus Yulistiyono. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Faradiba. 2020. *Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Analisis Data Statistika*. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia.
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heni Purwanti, Chusnah. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2 (1): 125.
- Hidayat, Aziz Alimul. 2021. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Surabaya: Books Publishing.
- Kadek Dewi, Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Khotimah, Khusnul, Diyah Pranasari. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18 (01).
- Langgeng, Ratnasari Sri dkk. 2020. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja.
- Lindawati Kartika, M. Syamsul Ma'arif. 2021. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*. Bogor: IPB Press.
- Nihayah, Ana Zahrotun. 2019. *Pengelolaan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS*. Semarang: UIN Walisongo Semarang.
- Norawati Suarni, Fahraini. 2022. *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Purwanto. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Reza Primadi, Jeli Nata Liyas. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat." *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2 (1).
- Ruth, Silaen Novia. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: Caps.
- Syarifuddin, Dimas Ristia Nugraha. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan." *Jurnal E-Proceeding Of Management* 5 (3): 3743–54.
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tia Nur Fitriani, Evi Srinur Hastuti Rachmawati, Dinar. 2020. "Implementasi Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah I." In *Search – Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism* 19 (1).
- UmpuSinga, Hasrun Afandi. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen* 16 (1): 123.
- Yulia Ratnasari, Eva Fathussyaadah. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomak* 5 (2).
- Yusup, Febrianawati. 2018. *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*. *Jurnal Ilmiah* 7 (1).
- Yusuf, Hamali Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**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) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0822/In.28.1/J/TL.00/03/2023
Lampiran :-
Perihal : SURAT *BIMBINGAN SKRIPSI*

Kepada Yth.,
Hasrun Afandi US (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : HAFIDZ MERTA AZIZAH
NPM : 1903021030
Semester : 8 (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BTM AN NUR MANDIRI JAYA DI TANGGUL ANGIN
KEC. PUNGGUR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)

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 Maret 2023

Ketua Jurusan,



Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP199208292019031007



**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) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1075/In.28/D.1/TL.00/04/2023
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Pimpinan BTM An-Nur Mandiri Jaya
Punggur
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1076/In.28/D.1/TL.01/04/2023,
tanggal 10 April 2023 atas nama saudara:

Nama : **HAFIDZ MERTA AZIZAH**
NPM : 1903021030
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BTM AN NUR MANDIRI JAYA DI TANGGUL ANGIN KEC. PUNGGUR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 10 April 2023
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001



**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) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-1076/In.28/D.1/TL.01/04/2023

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

Nama : **HAFIDZ MERTA AZIZAH**
NPM : 1903021030
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BTM An-Nur Mandiri Jaya Punggur, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BTM AN NUR MANDIRI JAYA DI TANGGUL ANGIN KEC. PUNGGUR KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

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

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 10 April 2023

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001





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

NPP: 1807062F0000001

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

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-419/ln.28/S/U.1/OT.01/05/2023**

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

Nama : HAFIDZ MERTA AZIZAH
NPM : 1903021030
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2022 / 2023 dengan nomor anggota 1903021030

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, 24 Mei 2023

Kepala Perpustakaan



Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me.
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 : Hafidz Merta Azizah
NPM : 1903021030
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 18%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 8 Juni 2023
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi
NIP.199208292019031007

OUTLINE

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

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 Penelitian
- F. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Disiplin Kerja
 - 1. Pengertian Disiplin Kerja
 - 2. Jenis-jenis Disiplin Kerja
 - 3. Tujuan dari Disiplin Kerja
 - 4. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja
 - 5. Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja
 - 6. Indikator-indikator Disiplin Kerja

- B. Kinerja Karyawan
 - 1. Pengertian Kinerja Karyawan
 - 2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja
 - 3. Indikator-indikator Kinerja
- C. Kerangka Berpikir
- D. Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
- C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling
- D. Teknik Pengumpulan Data
- E. Instrumen Penelitian
- F. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
 - 1. Deskripsi Lokasi Penelitian
 - 2. Deskripsi Data Hasil Penelitian
 - 3. Pengujian Hipotesis
- B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

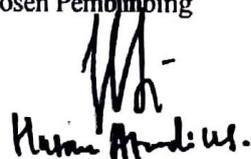
- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mengetahui
Dosen Pembimbing



Hasrun Afandi US, M.M
NIP. 198901092019031002

Metro, April 2023
Peneliti



Hafidz Merta Azizah
NPM. 1903021030

KATA PENGANTAR KUESIONER

Dengan hormat,

Perkenankanlah kami meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTM An Nur Mandiri Jaya Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)”. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang benar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Metro, April 2023
Peneliti



Hafidz Merta Azizah
NPM. 1903021030

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Bidang tugas :
5. Lama Masa Kerja :
6. Pendidikan Terakhir :

II. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda pada bagaian identitas responden.
2. Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat atau sesuai dengan yang anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom alternatif jawaban.

III. Variabel Penelitian

A. Disiplin kerja (X)

Frekuensi Kehadiran						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Apakah dalam bekerja karyawan bukti kehadirannya yaitu melalui absensi					
2.	Saya selalu datang lebih awal ke tempat kerja					
3.	Saya selalu kembali jam istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
Ketepatan Kerja						
4.	Saya mampu tidak hadir terlambat dalam bekerja					
5.	Saya mampu menyelesaikan waktu yang telah ditetapkan					
6.	Saya mampu untuk memaksimalkan waktu dan melakukan tugas tambahan yang lain					
Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal						
7.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan					
8.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
9.	Saya selalu menjaga perilaku saat ditempat kerja					
10.	Saya mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan					
11.	Saya berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan					
12.	Apakah dalam bekerja karyawan mampu peduli dan menjaga lingkungan kerja yang aman					
Etika Kerja						
13.	Saya mampu bersikap bijak dalam menghadapi masalah					
14.	Saya mampu bersikap jujur dan terbuka					
15.	Saya selalu menghargai adanya perbedaan					
16.	Apakah dalam bekerja karyawan mampu bersikap tidak saling menjatuhkan satu sama lain					

B. Kinerja Karyawan (Y)

Kuantitas kerja (<i>Quantity of work</i>)						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan					
Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>)						
3	Saya selalu berpakaian rapi ke tempat kerja					
4	Saya selalu mengikuti SOP Perusahaan untuk bekerja dengan teliti					
5	Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan					
Pengetahuan pekerjaan (<i>Job knowledge</i>)						
6	Apakah dalam bekerja karyawan harus memiliki Pengetahuan mengenai pekerjaannya					
Kreativitas (<i>Creativeness</i>)						
7	Apakah dalam bekerja karyawan dapat memberikan ide-ide gagasan					
8	Apakah dalam bekerja karyawan dapat memberikan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi pada suatu perusahaan					
Kerja sama (<i>Cooperation</i>)						
9	Saya mampu bekerja secara mandiri maupun dengan karyawan lain sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik					
10	Saya mampu bekerja sama dengan teratur dan rapi					
Diandalkan (<i>Dependability</i>)						
11	Saya mampu untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.					
Initiative (<i>Inisiatif</i>)						
12	Saya mampu dalam menjalankan tugas tanpa harus selalu diperintah					
Kualitas pribadi (<i>Personal qualities</i>)						
13	Saya mampu bersikap dengan nilai-nilai yang benar sesuai dengan lingkungannya					
14	Saya mampu mengendalikan pikiran dan tingkah laku untuk mencapai tujuan perusahaan					
15	Saya selalu tersenyum dan menyapa dengan sesama karyawan dan atasan					

Mengetahui
Dosen Pembimbing



Hasrun Afandi US.

Hasrun Afandi US, M.M
NIP. 198901092019031002

Metro, April 2023
Peneliti



Hafidz Merta Azizah
NPM. 1903021030

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Pernyataan	Jawaban					Total	Skor Jawaban Responden	
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Frekuensi Kehadiran	Apakah dalam bekerja karyawan bukti kehadirannya yaitu melalui absensi	F	2	8	2	1	0	13	50
		%	15,4	61,5	15,4	7,7	0	100	
	Saya selalu datang lebih awal ke tempat kerja	F	5	4	3	1	0	13	52
		%	38,4	30,8	23,1	7,7	0	100	
	Saya selalu kembali jam istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	F	3	6	3	1	0	13	50
		%	23,1	46,1	23,1	7,7	0	100	
Ketepatan Kerja	Saya mampu tidak datang terlambat dalam bekerja	F	3	3	6	1	0	13	47
		%	23,1	23,1	46,1	7,7	0	100	
	Saya mampu menyelesaikan waktu yang telah ditetapkan	F	4	4	4	1	0	13	50
		%	30,8	30,7	30,8	7,7	0	100	
	Saya mampu untuk memaksimalkan waktu dan melakukan tugas tambahan yang lain	F	2	6	4	1	0	13	48
		%	15,4	46,1	30,8	7,7	0	100	
Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	F	2	5	5	1	0	13	47
		%	15,5	38,4	38,4	7,7	0	100	
	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	F	2	4	6	1	0	13	46
		%	15,4	30,8	46,1	7,7	0	100	
Ketaatan Pada Standar Kerja	Saya selalu menjaga perilaku saat ditempat kerja	F	4	3	5	1	0	13	49
		%	30,8	23,1	38,4	7,7	0	100	
	Saya mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan	F	4	3	5	1	0	13	49
		%	30,8	23,1	38,4	7,7	0	100	
	Saya berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan	F	5	2	5	1	0	13	50
		%	38,4	15,5	38,4	7,7	0	100	
Apakah dalam bekerja karyawan mampu peduli dan menjaga lingkungan kerja yang aman	F	4	4	4	1	0	13	50	
	%	30,8	30,7	30,8	7,7	0	100		
Etika Kerja	Saya mampu bersikap bijak dalam menghadapi masalah	F	4	3	5	1	0	13	49
		%	30,8	23,1	38,4	7,7	0	100	
	Saya mampu bersikap jujur dan terbuka	F	4	4	4	1	0	13	50
		%	30,8	30,7	30,8	7,7	0	100	
	Saya selalu menghargai adanya perbedaan	F	5	4	3	1	0	13	52
		%	38,4	30,8	23,1	7,7	0	100	
	Apakah dalam bekerja karyawan mampu bersikap tidak saling menjatuhkan satu sama lain	F	4	5	3	1	0	13	51
		%	30,8	38,4	23,1	7,7	0	100	

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Indikator	Pernyataan	Jawaban					Total	Skor Jawaban Responden	
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan perusahaan	F	5	7	0	1	0	13	55
		%	38,5	53,8	0	7,7	0	100	
	Saya mampu melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan	F	6	5	1	1	0	13	55
		%	46,1	38,5	7,7	7,7	0	100	
Kualitas kerja	Saya selalu berpakaian rapi ke tempat kerja	F	2	9	1	1	0	13	51
		%	15,4	69,2	7,7	7,7	0	100	
	Saya selalu mengikuti SOP Perusahaan untuk bekerja dengan teliti	F	2	9	1	1	0	13	51
		%	15,4	69,2	7,7	7,7	0	100	
	Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan	F	2	8	2	2	0	13	50
		%	15,4	61,5	15,4	7,7	0	100	
Pengetahuan Pekerjaan	Apakah dalam bekerja karyawan harus memiliki Pengetahuan mengenai pekerjaannya	F	3	3	4	3	0	13	45
		%	23,1	23,1	30,7	23,1	0	100	
Kreativitas	Apakah dalam bekerja karyawan dapat memberikan ide-ide gagasan	F	5	4	3	1	0	13	51
		%	38,4	30,8	23,1	7,7	0	100	
	Apakah dalam bekerja karyawan dapat memberikan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi pada suatu perusahaan	F	5	5	2	1	0	13	53
		%	38,4	38,4	15,5	7,7	0	100	
Kerja Sama	Saya mampu bekerja secara mandiri maupun dengan karyawan lain sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	F	4	5	3	1	0	13	52
		%	30,8	38,4	23,1	7,7	0	100	
	Saya mampu bekerja sama dengan teratur dan rapi	F	4	6	2	1	0	13	53
		%	30,8	46,1	15,4	7,7	0	100	
Diandalkan	Saya mampu untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.	F	5	5	2	1	0	13	53
		%	38,4	38,4	15,5	7,7	0	100	
Inisiatif	Saya mampu dalam menjalankan tugas tanpa harus selalu diperintah	F	5	5	2	1	0	13	53
		%	38,4	38,4	15,5	7,7	0	100	
Kualitas Pribadi	Saya mampu bersikap dengan nilai-nilai yang benar sesuai dengan lingkungannya	F	4	5	3	1	0	13	51
		%	30,8	38,4	23,1	7,7	0	100	
	Saya mampu mengendalikan pikiran dan tingkah laku untuk mencapai tujuan perusahaan	F	6	3	3	1	0	13	53
		%	46,1	23,1	23,1	7,7	0	100	
	Saya selalu tersenyum dan menyapa dengan sesama karyawan dan atasan	F	4	6	2	1	0	13	52
		%	30,8	46,1	15,4	7,7	0	100	

OUTPUT UJI VALIDITAS VARIABEL Y (KINERJA)

		Correlations															
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y01	Pearson	1	.898**	.690**	.690**	.683**	0,410	0,549	.606**	0,444	0,549	.606**	.606**	0,549	.653**	0,439	.729**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,009	0,009	0,010	0,164	0,052	0,028	0,128	0,052	0,028	0,028	0,052	0,015	0,134	0,005
Y02	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	.898**	1	.856**	.856**	.838**	0,528	.587**	.638**	0,493	.591**	.638**	.732**	.587**	.760**	.591**	.824**
	Correlation																
Y03	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,064	0,035	0,019	0,087	0,033	0,019	0,004	0,035	0,003	0,033	0,001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	.690**	.856**	1	1,000**	.938**	.629	.681**	.699**	.681**	.721**	.699**	.814**	.681**	.748**	.841**	.909**
Y04	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,000		0,000	0,000	0,021	0,010	0,008	0,010	0,005	0,008	0,001	0,010	0,003	0,000	0,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y05	Pearson	.690**	.856**	1,000**	1	.938**	.629	.681**	.699**	.681**	.721**	.699**	.814**	.681**	.748**	.841**	.909**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,000	0,000		0,000	0,021	0,010	0,008	0,010	0,005	0,008	0,001	0,010	0,003	0,000	0,000
Y06	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	.683**	.838**	.938**	.938**	1	.640**	.747**	.562**	0,529	.570**	.562**	.780**	.638**	.718**	.798**	.851**
	Correlation																
Y07	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,000	0,000		0,019	0,003	0,045	0,063	0,042	0,045	0,002	0,019	0,006	0,001	0,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	0,410	0,528	.629**	.629**	.640**	1	0,423	0,352	.578**	0,486	0,352	.662**	.656**	0,466	0,405	.652**
Y08	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,164	0,064	0,021	0,021	0,019		0,149	0,238	0,038	0,092	0,238	0,014	0,015	0,108	0,170	0,016
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y09	Pearson	0,549	.587**	.681**	.681**	.747**	0,423	1	.739**	.725**	.765**	.739**	.831**	.817**	.680**	.861**	.851**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,035	0,010	0,010	0,003	0,149		0,004	0,005	0,002	0,004	0,000	0,001	0,011	0,000	0,000
Y10	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	.606**	.638**	.699**	.699**	.562**	0,352	.739**	1	.831**	.957**	1,000**	.831**	.957**	.667**	.765**	.871**
	Correlation																
Y11	Sig. (2-tailed)	0,028	0,019	0,008	0,008	0,045	0,238	0,004		0,000	0,000	0,000	0,001	0,004	0,013	0,002	0,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	0,444	0,493	.681**	.681**	0,529	.578**	.725**	.831**	1	.957**	.831**	.831**	.908**	0,511	.765**	.851**
Y12	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,087	0,010	0,010	0,063	0,038	0,005	0,000		0,000	0,000	0,000	0,004	0,074	0,002	0,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y13	Pearson	0,549	.591**	.721**	.721**	.570**	0,486	.765**	.957**	.957**	1	.957**	.861**	.861**	.616	.800	.900
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,033	0,005	0,005	0,042	0,092	0,002	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,025	0,001	0,000
Y14	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	.606**	.638**	.699**	.699**	.562**	0,352	.739**	1,000**	.831**	.957**	1	.817**	.739**	.667**	.765**	.871**
	Correlation																
Y15	Sig. (2-tailed)	0,028	0,019	0,008	0,008	0,045	0,238	0,004	0,000	0,000	0,000		0,001	0,004	0,013	0,002	0,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	.606**	.732**	.814**	.814**	.780**	.662**	.831**	.817**	.831**	.861**	.817**	1	.923**	.751**	.861**	.953**
Y16	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,004	0,001	0,001	0,002	0,014	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001		0,000	0,003	0,000	0,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Y17	Pearson	0,549	.587**	.681**	.681**	.638**	.656**	.817**	.739**	.908**	.861**	.739**	.923**	1	.596**	.765**	.881**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,035	0,010	0,010	0,019	0,015	0,001	0,004	0,000	0,000	0,004	0,000		0,032	0,002	0,000
Y18	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	.653**	.760**	.748**	.748**	.718**	0,466	.680**	.667**	0,511	.616	.667**	.751**	.596**	1	.704**	.808**
	Correlation																
Y19	Sig. (2-tailed)	0,015	0,003	0,003	0,003	0,006	0,108	0,011	0,013	0,074	0,025	0,013	0,003	0,032		0,007	0,001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson	0,439	.591**	.841**	.841**	.798**	0,405	.861**	.765**	.765**	.800	.765**	.861**	.765**	.704**	1	.877**
Y20	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,134	0,033	0,000	0,000	0,001	0,170	0,000	0,002	0,002	0,001	0,002	0,000	0,002	0,007		0,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Total	Pearson	.729**	.824**	.909**	.909**	.851**	.652**	.851**	.871**	.851**	.900	.871**	.953**	.881**	.808**	.877**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,001	0,000	0,000	0,000	0,016	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	
Total	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

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

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

OUTPUT UJI RELIABILITAS VARIABEL X (DISIPLIN)

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X01 X02 X03 X04 X05 X06 X07 X08 X09 X10 X11 X12 X13
X14 X15 X16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	56.9231	158.577	.867	.977
X02	56.7692	155.192	.823	.977
X03	56.9231	155.910	.890	.976
X04	57.1538	156.808	.788	.977
X05	56.9231	153.410	.912	.976
X06	57.0769	155.410	.964	.975
X07	57.1538	155.141	.960	.975
X08	57.2308	156.359	.892	.976

X09	57.0000	152.833	.912	.976
X10	57.0000	154.833	.827	.977
X11	56.9231	155.577	.750	.978
X12	56.9231	153.577	.905	.976
X13	57.0000	156.333	.763	.978
X14	56.9231	156.410	.782	.978
X15	56.7692	155.526	.809	.977
X16	56.8462	156.474	.809	.977

OUTPUT UJI RELIABILITAS VARIABEL Y (KINERJA)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y01 Y02 Y03 Y04 Y05 Y06 Y07 Y08 Y09 Y10 Y11 Y12 Y13
Y14 Y15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.970	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	55.4615	122.603	.693	.970
Y02	55.4615	119.103	.796	.969
Y03	55.7692	120.526	.897	.968
Y04	55.7692	120.526	.897	.968
Y05	55.8462	120.808	.830	.968
Y06	56.2308	120.192	.591	.973
Y07	55.7692	118.026	.826	.968
Y08	55.6154	117.590	.849	.968
Y09	55.7692	118.026	.826	.968
Y10	55.6923	117.731	.883	.967
Y11	55.6154	117.590	.849	.968
Y12	55.6154	115.756	.945	.966
Y13	55.7692	117.359	.861	.968
Y14	55.6154	117.590	.773	.969
Y15	55.6923	118.231	.856	.968

OUTPUT UJI NORMALITAS VARIABEL X DAN Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin	13	100.0%	0	0.0%	13	100.0%
Kinerja	13	100.0%	0	0.0%	13	100.0%

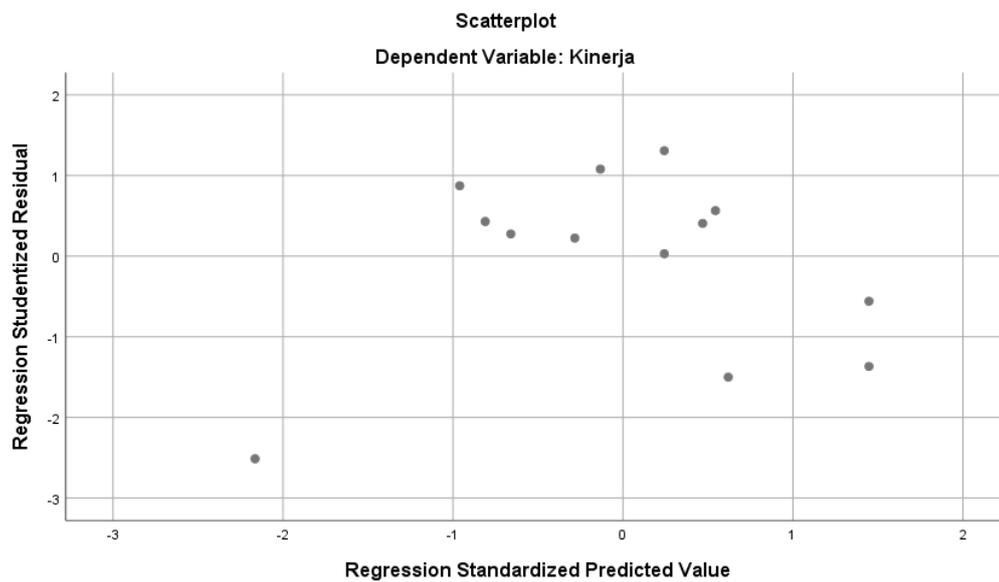
Descriptives

			Statistic	Std. Error
Disiplin	Mean		60.77	3.687
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	52.74	
		Upper Bound	68.80	
	5% Trimmed Mean		61.30	
	Median		64.00	
	Variance		176.692	
	Std. Deviation		13.293	
	Minimum		32	
	Maximum		80	
	Range		48	
	Interquartile Range		18	
	Skewness		-.520	.616
	Kurtosis		.550	1.191
	Kinerja	Mean		59.69
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	52.64	
		Upper Bound	66.74	
5% Trimmed Mean		60.49		
Median		61.00		
Variance		136.064		
Std. Deviation		11.665		
Minimum		30		
Maximum		75		
Range		45		
Interquartile Range		11		
Skewness		-1.439	.616	
Kurtosis		2.733	1.191	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin	.134	13	.200*	.957	13	.706
Kinerja	.280	13	.006	.878	13	.066

OUTPUT UJI HETEROSKEDASTISITAS VARIABEL X DAN Y



OUTPUT REGRESI LINEAR SEDERHANA VARIABEL X DAN Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.119	.039	11.433

a. Predictors: (Constant), Disiplin

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.041	1	195.041	1.492	.247 ^b
	Residual	1437.728	11	130.703		
	Total	1632.769	12			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.261	15.417		2.676	.022
	Disiplin	.303	.248	.346	1.222	.247

a. Dependent Variable: Kinerja

OUTPUT UJI T VARIABEL X DAN Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.261	15.417		2.676	.022
	Disiplin	.303	.248	.346	1.222	.247

Sumber: data diolah dari SPSS 25

OUTPUT KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL X DAN Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.119	.039	11.433

Sumber: data diolah dari SPSS 25

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
✓ 10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Selasa, 30 / 05 / 2023	<ul style="list-style-type: none">- perbaiki Abstrak, komponen harus lengkap.- perbaiki surat.- Duptor ki dicemakan	Ms.
	30/05/2023	Acc. Untuk di kemasukan.	Ms.

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Jumat, 26 / 05 / 2023	- Judul di enter - Abstrak diperbaiki - saran diperbaiki lagi	

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Rabu 24 - Mei - 2023	<p>BAB 4</p> <ul style="list-style-type: none">- setiap Bagan / Gambar diberikan keterangan sumber- kata nomor - nomor dihilangin- Deskripsi Heteroskedastisitas ditambah- nilai signifikan uji T dan regresi tidak perlu- tabel jadiin halaman <p>BAB 5</p> <ul style="list-style-type: none">- nilai sig dihilangin- saran dibenerin <p>- Abstrak 250 - 300</p> <p>- Lampiran dilengkapin</p>	

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M

NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah

NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725)
41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Selasa, 16 - 05 - 2023	BAB 3 - Uji Validitas diperbaiki diselaraskan dgn bab 4 BAB 4 - tambah deskripsi struktur kepengurusan - pada distribusi jawaban responden seliap skor tertinggi dan terendah disertai logika - Hasil Heteroskedastisitas disertai Grafik - saran diperbaiki	

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	06/04/2023	Acc. APD dan outline.	MS.

Dosen Pembimbing,


Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,


Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Selasa. 02/09/2023	pada indikator dimensi di perbaiki lagi	
	Rabu 03/09/2023	Di dimensi terbagi menjadi berbagai bagian / contoh di masukan untuk penentu APD APD di perbaiki lagi	

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah **Fakultas/Jurusan** : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 **Semester/TA** : VIII/2022
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	28 Maret 2023	- setiap indikator disiplin dan kinerja diberikan dimensi - dan berikan sumber	

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	6/2/2023	Ditujukan buku di seminar.	M.

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Kl. Hajar Dewantara Kampus 15 A Inngmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Setasa, 31-01-2023	BAB I - Rumusan masalah ditambah - manfaat penelitian diubah - penelitian relevan diubah BAB II - Hipotesis penelitian diubah BAB III - Sampel di aplikasikan	

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725)
41507, Fax (0725) 47296, Email @metrouniv.ac.id Website www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
i.	Kamis, 19 Januari 2023	BAB I - latar belakang gunakan benang merah - Perbaiki jurnal penelitian terdahulu Ganti Metode Penelitian kuantitatif.	llh.

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Ringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725)
41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah Fakultas/Jurusan : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 Semester/TA : VIII/2023
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Selasa, 10 Januari 2023	<ul style="list-style-type: none">- BAB IDefinisi skap variabel ditambah menurut Ahli (tahun terbaru)- Tambahkan indikator skap variabel di Latar belakang- Ditambah Deskripsi pada tabel 1,2,3....- Tambah 1 sumber penelitian Relevan BAB II- Indikator kinerja diganti BAB III- Data primer disebutkan	

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : @metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hafidz Merta Azizah **Fakultas/Jurusan** : FEBI / PBS
NPM : 1903021030 **Semester/TA** : VII/2022
Dosen Pembimbing : Hasrun Afandi US, M.M

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	27 Desember 2022	<ul style="list-style-type: none">- Menggunakan 5 jurnal Internasional- Data terkait teori menggunakan 1 tahun- Benang merah atau harus ada pengantar disebelum paragraf- Penambahan teori indikator- pengutipan diperbaiki- daftar pustaka diperbaiki menggunakan mendelay	

Dosen Pembimbing,

Hasrun Afandi US, M.M
NIP.19890109 201903 1 002

Mahasiswa PBS,

Hafidz Merta Azizah
NPM.1903021030

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti Hafidz Merta Azizah biasa di panggil dengan sebutan Hafidz. Lahir pada tanggal 19 Maret 2000 di Margorejo Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. Peneliti Merupakan anak keempat dari 4 bersaudara. Anak dari Bapak Miseri dan Ibu Heni Dwi Hastuti. Peneliti mulai masuk Sekolah Dasar pada umur 7 tahun, di SD Negeri 5 Metro Barat

berada di Kecamatan Metro Barat Kota Metro dan lulus pada tahun 2012 peneliti melanjutkan ke SMP Negeri 5 Metro Selatan lulus pada tahun 2015 lalu peneliti melanjutkan sekolah ke SMA Kartikatama Metro dan lulus ditahun 2018. Pada tahun 2019 peneliti diterima dan aktif di Perguruan Tinggi Negeri di Metro tepatnya di kampus IAIN Metro Lampung dengan mengambil Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.