



**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) OLOAN
UMMAH SIDEMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

**TUTIK NURYANI
NIM. 10 220 0041**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

**PADANGSIDIMPUAN
2015**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARIAH (BPRS) OLOAN UMMAH
SIDEMPUNAN**


SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.EI)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*


Oleh:

TUTIK NURYANI
NIM. 10 220 0041

PEMBIMBING I


Muhammad Arsyad Nasution, M.Ag
NIP. 19730311 200112 1 004

PEMBIMBING II


Rukiah, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUNAN**

2015

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

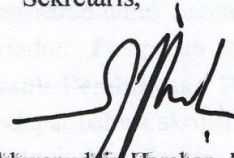
Nama : TUTIK NURYANI
Nim : 10 220 0041
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARIAH (BPRS) OLOAN UMMAH SIDEMPUN

Ketua



Rosnani Siregar, M.Ag
NIP : 19740626 200312 2 001

Sekretaris,

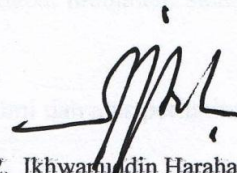


Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP : 19750103 200212 1 001

Anggota



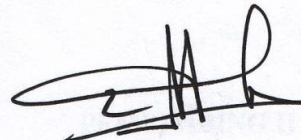
1. Rosnani Siregar, M.Ag
NIP : 19740626 200312 2 001



2. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP : 19750103 200212 1 001



3. Budi Gautama Siregar, S. Pd., MM
NIP : 19790720 201101 1 005



4. Muhammad Isa, ST., MM
NIP : 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Tanggal : 10 Juli 2015
Pukul : 14.00 s/d 17.00
Hasil/ Nilai : 72, 25 (B)
Predikat : CUMLAUDE
IPK : 3,68

. Lampiran Skripsi
a.n. TUTIK NURYANI
: 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 10 Juli 2015
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **TUTIK NURYANI** yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

PEMBIMBING I



Muhammad Arsyad Nasution, M.Ag
NIP. 19730311 200112 1 004

PEMBIMBING II



Rukiah, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 1 002

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Jenggan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TUTIK NURYANI
NIM : 10 220 0041
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
Judul skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) OLOAN UMMAH SIDEMPUNAN

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 10 Juli 2015
saya yang menyatakan



TUTIK NURYANI
NIM: 10.220.0041



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jln. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) OLOAN UMMAH SIDEMPUNAN

NAMA : TUTIK NURYANI
NIM : 10 220 0041

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Islam (SEI)** dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidempuan, 28 Oktober 2015

Dekan



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : TUTIK NURYANI
Nim : 10 220 0041
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan**

Dengan melihat perkembangan, bahwa sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan di bidang perbankan syariah, dimana sumber daya manusia ini yang akan mengelola dan menjalankan perbankan dalam mencapai tujuannya, yaitu mendapatkan profitabilitas yang tinggi dan tentunya ingin mengurangi resiko yang ada. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan Perbankan Syariah, sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan perbankan syariah. Pembahasan dalam penelitian ini mengenai disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang diberikan kepada 7 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Koefisien Determinan, Uji Normalitas, Uji Korelasi, Uji Regresi dan Uji t.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Uji Koefisien Determinan (R^2) adalah sebesar 0,770 artinya sebesar 77,0% disiplin kerja karyawan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan. Sementara uji t ada pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan, hal ini dibuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,091 > 2,132$ maka disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya yang telah memberikan kesehatan dan segala nikmat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan”** disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam Jurusan Perbankan Syari’ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Dalam penyusunan skripsi peneliti menyadari banyak kekurangan, baik dari segi isi, susunan maupun tata bahasa. Oleh Karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Walaupun demikian, besar harapan peneliti agar skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Selama perkuliahan sampai dengan tersusunnya skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat dukungan moral, material, dan spiritual yang tidak ternilai harganya. Melalui tulisan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan saleh Dalimunthe, M.A, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, SE, M.Si, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada IAIN Padangsidempuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Arsyad Nasution, M.Ag. selaku pembimbing I dan Ibu Rukiah, S.E, M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Dosen/Staf di lingkungan IAIN Padangsidempuan yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan terutama Bapak Pemimpin serta seluruh stafnya yang telah memberikan izin

kepada penulis untuk melakukan penelitian dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Sahabat-sahabat tercinta dan terdekat yang tidak bisa disebutkan satu persatu terkhususnya untuk angkatan 2010, beserta adinda untuk angkatan 2011 yang selalu memberikan motivasi dan dukungan bagi peneliti.
8. Teristimewa keluarga yang tercinta (Ayahanda Miswardi, Ibunda Sri Waliyah serta Adinda Herlina Safitri) yang paling berjasa dan paling disayang dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan kekurangan, karena itu penulis berlapang dada menerima saran dan kritik membangun dari semua pihak guna penyempurnaannya. Semoga segala keterbatasan dan kekurangan yang ditemui di dalam skripsi ini, tidak mengurangi maksud dan tujuan awal penyusunannya : Semoga Allah swt senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin !!!

Padangsidempuan, 10 Juli 2015
Penulis,

TUTIK NURYANI
NIM. 10. 220. 0041

DAFTAR ISI

	halaman
Halaman Judul	
Halaman Persetujuan	
Halaman Pengesahan	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	
Berita Acara Ujian Munaqasah	
Halaman Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam	
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Definisi Operasional Variabel.....	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Kegunaan Penelitian.....	7
H. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	10
1. Kedisiplinan	10
a. Pengertian Kedisiplinan	10
b. Jenis-jenis Disiplin dalam Organisasi	16
c. Indikator Kedisiplinan.....	18
2. Kinerja Karyawan	30
a. Pengertian Kinerja.....	30
b. Indikator Kinerja	33
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berpikir	38
D. Hipotesis.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
B. Jenis Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Sumber Data.....	44
E. Instrumen Pengumpulan Data	44
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	47
G. Teknik Analisis Data.....	48
1. Uji Regresi Sederhana.....	48
2. Uji Koefisien Determinan.....	49
3. Uji t	49
4. Uji Normalitas	50
5. Uji Korelasi	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan.....	51
1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan	51
2. Visi dan Misi PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan.....	52
3. Produk-produk PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan	53
4. Struktur Organisasi PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan	57
B. Deskriptif Data Kuantitatif.....	58
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	59
D. Uji Hipotesis	62
1. Koefisien Determinan.....	62
2. Uji Normalitas	64
3. Uji Korelasi	64
4. Uji Regresi Linear Sederhana	65
5. Uji t	67
E. Pembahasan.....	68
F. Keterbatasan Penelitian	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 : Definisi Operasional Variabel.....	7
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 : Populasi Penelitian.....	41
Tabel 3.2 : Sampel Penelitian.....	42
Tabel 3.3 : Skala Likert.....	45
Tabel 3.4 : Indikator-indikator Disiplin Kerja Karyawan (Variabel X)	45
Tabel 3.5 : Indikator-indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y).....	45
Tabel 3.6 : Tabel Interpretasi nilai r.....	49
Tabel 4.1 : Deskriptif Data Kuantitatif	57
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Variabel X.....	58
Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	59
Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	60
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	60
Tabel 4.6 : Koefesien Determinan	61
Tabel 4.7 : Uji Korelasi.....	64
Tabel 4.8 : Interpretasi Nilai r	64
Tabel 4.9 : Uji Regresi	65
Tabel 4.10 :Uji t	66

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 : Indikator Kinerja	34
Gambar 2.2 : Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 : Uji Normalitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Struktur Organisasi PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan
- LAMPIRAN 2 : Kuisisioner
- LAMPIRAN 3 : Tabulasi Data Jawaban Angket
- LAMPIRAN 4 : r Tabel
- LAMPIRAN 5 : t Tabel
- LAMPIRAN 6 : Uji Validitas Variabel X
- LAMPIRAN 7 : Uji Validitas Variabel Y

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang disebut dengan karyawan dalam suatu organisasi sangat berperan penting, dengan adanya karyawan yang menggerakkan organisasi, maka organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Karena peran yang begitu penting, maka seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik, dan itu dimulai dari sikap disiplin karyawan tersebut.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia disiplin diartikan sebagai tertib, patuh aturan.¹ Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan tata

¹ Sulchan Yasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amanah, 1997), hlm. 128.

tertib dan teratur dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.²

Menurut Malayu S.P Hasibuan, *Kedisiplinan* adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. *Kesadaran* adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. *Kesediaan* adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.³

Sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, peningkatan daya saing, atau penentuan tujuan individu itu sendiri, dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau ditentukan sendiri, seorang karyawan harus bisa bekerja secara disiplin agar target yang ditetapkan terpenuhi sesuai keinginan.

Seorang karyawan yang memiliki disiplin baik, karena adanya keteladanan dari seorang pemimpinnya yang baik pula, dan keteladanan itu dicontohkan pimpinan kepada para bawahannya dari kesehariannya, seperti berdisiplin yang baik, berperilaku adil kepada setiap karyawan, dan selalu tepat waktu dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer

² B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 291.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 193.

dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuannya, maka ia akan mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaannya. Balas jasa ini diberikan agar dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan semakin menumbuhkan rasa cintanya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Sikap disiplin dalam sebuah organisasi itu tidak pernah luput dari sebuah pelanggaran. Disiplin merupakan peraturan yang telah ditetapkan, dan sebuah peraturan harus dibarengi dengan sanksi dan hukuman bagi para pelanggarnya. Jadi karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin maka akan diberikan sanksi dan hukuman kepada pelakunya sesuai tingkat kesalahannya.

Jadi, seorang karyawan harus membiasakan budaya hidup disiplin dalam organisasinya, supaya ia dapat mencapai kesuksesan dalam bekerja. Orang yang memiliki disiplin yang baik maka hasil kinerjanya juga akan baik. Kinerja menjadi kriteria hidup dan matinya sebuah bisnis. Menurut Gomes Mejia yang dikutip oleh David Rees dan Richard McBain menyatakan bahwa kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh mana perusahaan itu bisa mensejahterakan pada *stakeholder*-nya. Sedangkan menurut Meyer dan Zucker menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan atau sasaran.⁴

⁴ David Rees dan Richard McBain, *People Management Teori dan Strategi Tantangan dan Peluang*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

Bagi kebanyakan praktisi manajemen dan akademisi, kinerja memang berkenaan dengan pengukuran suatu dampak. Akibatnya para praktisi dan khususnya konsultan menghabiskan waktu bertahun-tahun untuk mengembangkan aneka ukuran kinerja, tetapi ini bukan berarti bahwa bagi manajer perusahaan “menghitung angka-angka” saja sudah cukup. Sebagaimana dikatakan Corvellec, kinerja sudah dihubungkan dengan “bertindak benar dengan latar perusahaan”. Di dalamnya ikut tercakup penyelarasan aturan sosial tentang cara berbusana dan berbahasa, persyaratan sebagai warga perusahaan yang andal, atau penerimaan realitas perusahaan resmi sebagai satu-satunya realitas.⁵

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang pencapaian sasaran-sasaran sulit, sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur. Kinerja yang baik akan didapatkan dengan cara kita harus bisa bersedia untuk mematuhi peraturan yang berlaku, dan menetapkan tujuan yang jelas dari pekerjaan yang sedang kita lakukan, seperti seorang marketing perbankan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja dari seorang marketing akan terlihat ketika mampu mempertahankan nasabah, apalagi nasabah tersebut adalah nasabah yang memiliki kriteria golongan lancar. Kinerja dari marketing itu juga terlihat dari kemampuan mereka dalam menagih pembiayaan bagi nasabah kredit macet.

PT. BPRS Oloan Ummah yang berdiri di Kota Padangsidempuan, tepatnya di Komplek Ruko Anugerah Tetap Cemerlang Blok B No.5 Kel

⁵ *Ibid*, hlm. 74.

Wek II Padangsidempuan Utara, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan, dimana fungsi utama dari kegiatan perbankan adalah menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan memberikan jasa-jasa perbankan lainnya. PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan ini merupakan salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang masih baru, dimana usianya yang baru 4 tahun. Sebagai perusahaan yang baru, maka perusahaan menuntut para karyawannya untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT. BPRS juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawannya agar mereka bisa memiliki kinerja yang lebih baik.

Dalam mencapai kinerja yang baik, maka karyawan harus memiliki tujuan standar pekerjaan yang telah dirancang sebelum pekerjaan dimulai. Karena ini akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur. Selain itu karyawan juga harus mampu berkompetisi dengan rekan kerja, agar bisa mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerja yang dihasilkan. Peningkatan kinerja dari seorang karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kedisiplinan dari seorang karyawan itu sendiri.

Karena peraturan disiplin dalam perusahaan akan menuntun karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan sesuai dengan sasarannya, dan karyawan yang memiliki disiplin yang baik pasti akan mendapatkan hasil kinerja yang baik pula. Dari fenomena di atas maka timbullah dorongan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan”.

B. Identifikasi Masalah

1. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan?
2. Apa sajakah faktor-faktor yang dominan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan?
4. Seberapa besar pengaruh ledisciplinan karyawan terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis memberi batasan masalah yaitu penulis hanya membahas pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah “Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan?”

E. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala
Disiplin Kerja (X)	- Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan dalam bekerja tanpa terkecuali.	a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan Pimpinan c. Balas Jasa d. Sanksi Hukuman	Skala Nominal
Kinerja Karyawan (Y)	- Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.	a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat atau Sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang	Skala Nominal

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai alat dalam mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama dalam mengikuti perkuliahan.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis.

2. Bagi Dunia Akademis

- a. Penelitian ini juga diharapkan berguna bagi IAIN pada umumnya sebagai pengembangan keilmuan, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- b. Serta berguna sebagai referensi tambahan bagi peneliti berikutnya, khususnya yang membahas hal yang sama dengan judul penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahsan ini setiap permasalahan yang dikemukakan sesuai dengan sasaran yang diamati, maka pembahasan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, yang mana setiap babnya terdiri dari satu rangkaian pembahasan yang berhubungan satu dengan yang lainnya, sehingga membentuk suatu uraian sistematis dalam satu kesatuan.

Bab I: merupakan bab yang berisikan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : merupakan bab yang berisikan landasan teoritis berupa kerangka teori yang memuat uraian secara ringkas mengenai teori-teori yang

menjelaskan tentang permasalahan yang diteliti, kerangka berpikir, dan kajian terdahulu.

Bab III : merupakan bab yang berisikan penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, dan metode analisis data.

Bab IV : merupakan bab yang berisikan analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan.

Bab V : merupakan bab yang berisikan penutup yang memuat kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Membahas disiplin dalam Manajemen Sumber Daya Manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.⁶

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 304.

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan,

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. *Kesadaran* adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. *Kesediaan* adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.⁷

Disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu dalam bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila.⁸

Dari pengertian diatas kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

⁷ Malayu S.P.Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 193.

⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 145.

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketaatan (*obedience*).

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan.

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin.

Disiplin itu sendiri mempunyai pengertian yang berbeda-beda dan dari pengertian itu dapat disarikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin *disciplina* yang berarti *pengajaran, latihan* (berawal dari kata *discipulus* yaitu seseorang yang belajar). Jadi, secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.
- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi.
- c. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlled behaviour*).⁹

⁹ *Ibid*, hlm. 146.

Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Dalam suatu organisasi peraturan dan perundang-undangan memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukum dalam masyarakat, disiplin dibutuhkan saat satu dari peraturan dan perundang-undangan ini dilanggar.¹⁰

Dalam kedisiplinan diperlukan adanya peraturan dan hukuman. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawannya menaati peraturan-peraturan yang ada. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

¹⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed.10, jilid 2, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), hlm. 194.

Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Disiplin merupakan suatu aturan pendidikan. Kata disiplin menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya.¹¹

Disiplin merupakan masalah penting. Tanpa adanya kesadaran akan mematuhi peraturan yang sudah ditentukan, maka semua pekerjaan tidak akan mencapai target maksimal. Disiplin erat kaitannya dengan pemanfaatan waktu secara efektif, hal ini dijelaskan dalam firman Allah Surat Al-‘Asr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (Q.S.Al-‘Asr ayat 1-3)¹²

Dalam surat ini dijelaskan pentingnya menggunakan waktu sebaik mungkin. Dan orang-orang yang tidak memanfaatkan waktu

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 114.

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Asy Syifa’, 1998), hlm. 482.

adalah orang-orang yang merugi. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh. Jadi, hubungan dengan kedisiplinan adalah seorang karyawan yang disiplin harus selalu memanfaatkan waktu dengan baik dan sesuai dengan tempatnya, karena ia menyadari betul bahwa yang dilakukan bukan karena unsur paksaan tetapi kesadaran yang ada pada dirinya.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.¹³

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 86.

b. Jenis-jenis Disiplin dalam Organisasi

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu bersifat *preventip* dan bersifat korektip.

a) Disiplin *Preventip*

Pendisiplinan yang bersifat *preventip* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.¹⁴

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung manjadi salah arah atau eratik. Keberhasilan dari penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin para anggota organisasi.¹⁵

¹⁴T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 208.

¹⁵Sondang P. Siagian, *Op.Cit*, hlm. 305.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif bisa berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.¹⁶

¹⁶ T. Hani Handoko, *Op.Cit*, hlm. 209.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentu tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikut prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

c. Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Diantaranya ialah:¹⁷

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan adalah suatu hasil akhir, titik akhir atau segala sesuatu yang akan dicapai. Tujuan organisasi merupakan pernyataan tentang keadaan atau situasi yang tidak terdapat sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang melalui kegiatan-kegiatan organisasi. Jadi, unsur penting tujuan adalah hasil-hasil akhir yang diinginkan di waktu mendatang dengan mana, usaha-usaha atau kegiatan sekarang diarahkan. Tujuan-tujuan ini

¹⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 173

dapat berupa tujuan umum atau khusus, tujuan akhir, maupun tujuan sementara.¹⁸ Sedangkan kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.¹⁹

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya: pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan yang berpendidikan SMU. Jelas karyawan yang bersangkutan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

¹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen* ed.2, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm. 109.

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 1995.

Maka disamping itu, sumber daya yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan yang sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.²⁰

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai akibat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.²¹

Kemampuan (*ability*) menunjukkan adanya kecakapan karyawan, seperti kecerdasan dan keterampilan. Di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah mengharuskan perusahaan mengembangkan potensi-potensi keunggulannya dalam persaingan (*competitive advantage*) yang sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia sebagai *power drive* bidang-bidang fungsional perusahaan.

²⁰ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 133.

²¹ Abdurrahmat Fathoni, *Op-Cit*, hlm. 178.

2) Teladan Pimpinan

Pimpinan perusahaan merupakan unsur pokok dan sumber yang langka didalam setiap perusahaan. Statistik perkembangan perusahaan menunjukkan bahwa setiap 100 perusahaan yang baru berdiri, kira-kira 50% gagal dalam tempo dua tahun, dan pada akhir tahun kelima hanya tinggal 30% yang masih jalan. Pada umumnya kegagalan itu disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak efektif, mereka tidak mampu memimpin karyawan, tidak bisa bekerja sama dengan orang lain atau mereka tidak bisa menguasai, mengendalikan diri sendiri. Berbagai kekeliruan terjadi dibawah kepemimpinannya.²²

Teladan pimpinan sangat berperan penting bahkan memiliki pengaruh yang besar dan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin yang baik, jujur, adil, masuk kerja sesuai waktu yang ditetapkan, serta sesuai perkataan dengan perbuatannya. Pimpinan adalah contoh cerminan bagi karyawan. Oleh sebab itu, jangan mengharapkan karyawan berdisiplin baik, jika pimpinannya belum melakukan yang terbaik.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam

²² Buchari Alma, *Kewirausahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm, 162.

rangka mencapai tujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi atau sebuah departemen mungkin akan tidak fokus pada tujuan tertentu.²³

Dalam hadis Rasulullah SAW istilah pemimpin dijumpai dalam kata *raa'in* atau *amir*, seperti yang disebutkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari Muslim:

كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته

Artinya:

*“Setiap orang diantaramu adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya”*²⁴

Berdasarkan hadis Rasulullah SAW tersebut dapat diketahui bahwa, kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.²⁵

Dalam berbuat sesuatu setiap pribadi sebagai orang yang bertaqwa yang mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, akan selalu terlihat ambisi yang kokoh dalam menyeru agar orang lain tidak mengabaikan semua petunjuk dan ajaran Allah. Ambisi ini wujudkan dalam posisi atau jabatan atau peranan apapun juga yang sedang dipangkunya didalam perusahaan. Ditunaikannya firman

²³Adrew J Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Diterjemahkan dari *“The Complete Idiot's Guides to Leadership”* oleh Tri Wibowo B.S (Jakarta: Prenada, 2009), hlm. 4.

²⁴Abi Abdullah Muhammad bin Ismail, *Shahih al-Bukhari*, (Beirut-Lebanon:Dar al Kitab Ilmiah,1992), hlm.267-268.

²⁵Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* ed. 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 6.

Allah SWT yang tertera dalam surat Ali-Imran ayat 104 sebagai berikut:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ

الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya:

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung.”(Q.S Ali Imran: 104)²⁶

Sejalan dengan firman Allah tersebut dinyatakan pula di dalam firman-Nya dalam surat An-Nahl ayat 125 sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۚ وَجَدِلْ لَهُم بِالَّتِي هِيَ

أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۚ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya:

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”.(Q.S. An-Nahl ayat 125)²⁷

²⁶ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, hlm. 50.

²⁷ *Ibid*, hlm. 224.

Uraian diatas mengisyaratkan bahwa orang-orang yang bertaqwa dengan sesungguhnya taqwa kepada Allah SWT, selalu menyadari dan berusaha menjalankan fungsinya sebagai pemimpin bagi para karyawannya. Dalam kehidupan berorganisasi, baik secara sengaja maupun tidak disengaja dipikulnya kewajiban dan tanggung jawab sebagai pemimpin. Dijalannyakannya kepemimpinan sebagai perwujudan kehendak Allah SWT diminta atau tidak diminta oleh orang lain disekelilingnya, dengan cara menyeru agar berbuat makruf dan meninggalkan perbutaan mungkar.²⁸

3) Balas jasa

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberi balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan

²⁸ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993), hlm. 15.

baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan.²⁹

Kompensasi dapat diartikan sesuai yang diterima karyawan sebagai balas jasa. Balas jasa ini diterima akibat tenaga atau keahliannya dipakai oleh bank. Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya.

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan keuntungan bagi bank. Adapun keuntungan bagi bank dengan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan sebagai berikut:

- a. Memberikan rasa keadilan.
Dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan rasa keadilan kepada seluruh karyawan. Beban dan tanggung jawab yang berbeda akan memperoleh kompensasi yang berbeda pula. Demikian pula dengan pendidikan dan masa kerja akan mempengaruhi jumlah kompensasi yang diterima.
- b. Memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas. Demikian pula dengan kompensasi yang relatif lebih baik dari perusahaan lain akan memperoleh peminat yang berkualitas.
- c. Mempertahankan karyawan.

²⁹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hlm. 146

Kompensasi yang wajar akan membantu karyawan betah dalam bekerja di suatu perusahaan. Wajar jika setiap karyawan selalu membandingkan kompensasi di mana dia bekerja dengan kompensasi yang diberikan perusahaan lainnya. Artinya jika bank lain memberikan kompensasi yang lebih baik bukan tidak mungkin karyawan akan berpindah ke perusahaan tersebut. Kebiasaan ini akan mengurangi tingkat *turn over* karyawan.

d. Menghargai karyawan.

Adanya kompensasi yang wajar dan adil akan sangat menghargai karyawan. Kompensasi yang diberikan berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, beban pekerjaan akan dihargai oleh seluruh karyawan sebagai perhatian perusahaan terhadap jerih payah karyawan yang diperolehnya selama ini.

e. Pengendalian biaya.

Apabila sistem kompensasi yang dilakukan dengan benar dan wajar maka akan dapat mengurangi *turn over*. *Turn over* yang tinggi akan mengakibatkan biaya rekrut, seleksi dan pelatihan bertambah dengan hal ini akan mengakibatkan biaya bertambah.

f. Memenuhi peraturan pemerintah.

Pemberian kompensasi yang ditentukan oleh pemerintah yang berdasarkan standar yang ditentukan oleh pemerintah melalui standar minimal. Hal ini dilakukan mengingat banyak perusahaan memberikan kompensasi yang tidak wajar. Di Indonesia dikenal dengan nama Upah Minimum Regional (UMR).³⁰

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan

³⁰ Kasmir, *Op.Cit*, hlm. 157.

berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.³¹

Balas jasa yang diterima oleh setiap karyawan merupakan hasil dari keringat mereka yang telah menjalankan tugas mereka sebagai karyawan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Setiap karyawan berhak menerima balas jasa mereka ketika pekerjaan mereka telah selesai dikerjakan.

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk kehidupan dirinya dan keluarganya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya selama ia bekerja.

4) Sanksi Hukuman

³¹ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 89.

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

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner. Bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Hukuman adalah pelaksanaan suatu tindakan yang tidak disenangi atau menghilangkan tindakan positif menyusul terjadinya suatu tanggapan tersebut. Argumentasi yang menentang penggunaan hukuman dalam situasi apapun meliputi dampak penindasan (penekanan), dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan, pengaruhnya yang bersifat sementara, dan pengaruhnya terhadap karyawan lainnya. Penggunaan hukuman adalah dalam suatu

organisasi memerlukan pertimbangan waktu pelaksanaan, intensitas, penjadwalan, kejelasan alasan, dan tidak bersifat pribadi.³²

Yang dimaksud dengan peraturan disiplin pegawai adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan peraturan disiplin karyawan, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar peraturan disiplin karyawan.³³

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari atasan yang tertulis maupun tidak. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegaskan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat dicapai tetapi kurang efektif dan kurang efisien. Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak hanya cukup dengan ancaman saja, tetapi untuk menegakkan kedisiplinan itu perlu imbalan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup.

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadangkala perlu adanya ancaman. Meskipun demikian ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik

³² Pandji Anoraga dan Sri Suyati, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995), hlm. 130.

³³ Ali Imran, *Op.Cit*, hlm. 186.

mereka supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita inginkan. Kita jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlarut-larut tanpa adanya tindakan yang tegas. Ketidaktegasan terhadap pelanggaran seakan-akan merupakan suatu pengumuman dari pimpinan, bahwa peraturan yang mencantumkan ancaman hukuman untuk suatu pelanggaran telah dicabut.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari betapa efektif produk tersebut dari bagaimana pelayanan organisasi diteruskan pada para pelanggan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan, dan meneruskan pelayanan-pelayanan tersebut. Karenanya salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia menciptakan kegiatan yang merupakan kontribusi menuju *superior organization performance*.³⁴

³⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 29.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi berupa kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif yang mereka sajikan.

Tolok ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan atau ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang merupakan standar kinerja. Standar kinerja dapat pula dijadikan sebagai pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Standar kerja untuk masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang telah dijabarkan ke dalam tugas-tugas fungsional. Standar kinerja karyawan akan berbeda dengan standar kinerja guru, seniman atau pekerja lainnya karena masing-masing memiliki spesifikasi tugas atau pekerjaan yang berbeda.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target

yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.³⁵

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, di mana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Robbins, yang dikutip dari buku Pengukuran Kinerja mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara *kemampuan* atau *ability* (A) *motivasi* atau *motivation* (M) dan *kesempatan* atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.³⁶

Kinerja dalam organisasi dilakukan oleh segenap karyawan dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri maupun dari luar dirinya.

³⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 95.

³⁶ *Ibid*, hlm. 96.

Setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan karyawan, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan karyawannya, semua itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi bawahannya.³⁷

b. Indikator Kinerja

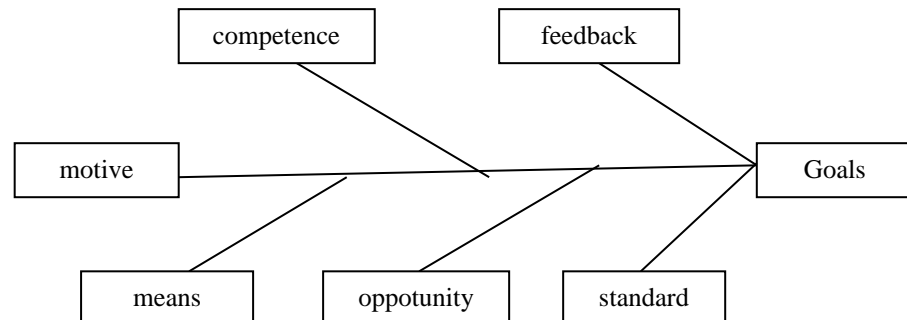
Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung *kualitatif* atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung.³⁸

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh

³⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 80.

³⁸ Moehariono, *Op.Cit*, hlm. 109.

tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa adanya dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.



Gambar 2.1: Indikator Kinerja³⁹

Namun kinerja memerlukan adanya dukungan *sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik*. Kaitan diantara ketujuh indikator digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Jhonson dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2. Standar

³⁹ Wibowo, *Op.Cit*, hlm. 102.

Standar mempunyai arti penting karena memberitahu kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.⁴⁰

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan penulis dalam membuat suatu hasil dari penelitian tertentu, maka penulis terlebih dahulu melihat gambaran dari beberapa penelitian terdahulu yang hampir mirip dengan penelitian penulis yang diantara penelitian terdahulu yang peneliti kutip ialah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Diani Tanjung (2015)	Pengaruh Pelaksanaan <i>Training</i> terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpunan	Dari perhitungan koefisien penentu sebesar 0,128 yang artinya sebesar 12,8% menunjukkan bahwa variabel <i>training</i> berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpunan. Kemudian dari perhitungan regresi diperoleh persamaan $Y = 33,941 + 0.285X$. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel <i>training</i> sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 34,266 satuan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa ada pengaruh <i>training</i> terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpunan yang di buktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,065$

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 105.

			>1,701.
2	Rini Eriska Siregar (2014)	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan	Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0.599 atau 59.9%, artinya bahwa variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel motivasi sebesar 59.9% sedangkan sisanya (40.1%) diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian. Dan pada uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4.056, artinya $t_{hitung} (4.056) > t_{tabel} (1.771)$ dan $P_{value} (0.02) < \alpha (0.05)$,
3	Zakiah Haryati Hasibuan (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan)	Dari perhitungan korelasi r diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0,705 yang artinya antara variabel kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan mempunyai hubungan yang cukup berarti. Dari perhitungan koefisien penentu ternyata 49,7% kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan, sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian dari perhitungan regresi diperoleh persamaan $Y' = 2,399 + 0,946X$. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,946 satuan dan sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki perbedaan dengan ketiga peneliti di atas dimana penelitian ini fokus pada disiplin kerja karyawan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Dimana penelitian yang dilakukan oleh saudari Diani Tanjung berfokus pada pelaksanaan *Training* sebagai variabel X, saudari Rini Eriska Siregar berfokus pada Pemberian Motivasi sebagai variabel X, dan saudari Zakiah

Hariyati Hasibuan berfokus pada Kepemimpinan sebagai variabel X, sedangkan untuk variabel Y memiliki kesamaan yaitu berfokus kepada kinerja karyawan. Dan untuk penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 9 orang, yaitu seluruh jumlah karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan. Data analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 17.

C. Kerangka Berpikir

Keteraturan adalah ciri utama organisasi, dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencegah permulaan kerja yang lambat dan terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

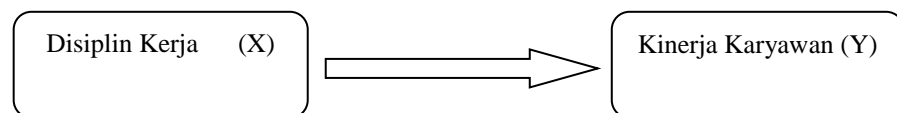
Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi tercapai. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dengan semua peraturan yang telah dipatuhi, maka hasil kerja karyawan akan meningkat, karena kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak

berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu yang dapat berupa disiplin pribadi karyawan.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut ini :

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang akan dikemukakan tergantung kepada masalah yang diteliti. Menurut Sumady Suryabrata, hipotesa merupakan “jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya”.⁴¹

⁴¹SumadiSuryabrata, *MetodologiPenelitian* (Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2005), hlm. 21.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka penulis disini memberikan suatu jawaban sementara atau hipotesis, sebagai berikut bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan yang terletak di Kompleks Ruko Anugrah Tetap Cemerlang (ATC) Blok B No.5 Kel.Wek II Kec.Padangsidimpuan Utara. Adapun alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena sepengetahuan peneliti belum ada yang meneliti pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan. Sedangkan waktu pelaksanaannya mulai pada bulan Mei 2015 sampai dengan Juni 2015.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini apabila ditinjau dari segi pendekatan analisis, penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menggunakan angka-angka statistik.⁴²

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang di analisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan

⁴² Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 30.

atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik.⁴³ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.⁴⁴

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh subyek yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Burhan Bungin mengatakan : “populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.⁴⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan yang berjumlah 7 orang.

Tabel 3.1
POPULASI PENELITIAN

NO	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jenis Kelamin		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
1	7 Orang	3 Orang	–	Aktif
		–	4 Orang	Aktif

Sumber: PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan (2015)

⁴³Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13

⁴⁴Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 7

⁴⁵Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 99.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁶ Kemudian pengambilan jumlah sampel ini berpedoman kepada Suharsimi Arikunto yang mengatakan “ Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.⁴⁷

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan yang berjumlah 7 orang (subjeknya kurang dari 100 unit) sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi, dengan kata lain seluruh populasi diteliti.

Tabel 3.2
SAMPEL PENELITIAN

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Nining Sri Kurnia Ningsih	Perempuan	Accounting
2	Meria Andelina Simamora	Perempuan	Customer Service
3	Annisah Nasution	Perempuan	Teller
4	Irsan Andri Siregar	Laki-laki	Account Officer
5	Sujari	Laki-laki	Account Officer
6	Erwina Siregar	Perempuan	Adm. Pembiayaan
7	Dedi Saputra	Laki-laki	OB

Sumber: PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan (2015)

⁴⁶ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 1999), hlm. 73.

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 115.

D. Sumber Data

1. Data primer

Dimana sumber data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.⁴⁸ Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil kuesioner/angket pihak yang bersangkutan, karena ini merupakan sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.⁴⁹ Data sekunder dalam penelitian ini berupa literatur-literatur dari perpustakaan yang berkaitan dengan materi yang akan dibahas baik itu berupa sumber dari buku-buku, jurnal, surat kabar atau sumber lain yang relevan dengan pokok masalah dalam penyusunan skripsi ini.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menguji hipotesis diperlukan suatu instrumen penelitian. Instrumen dalam penelitian sangat penting sebab instrumen yang baik dapat menjamin pengambilan data yang akurat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto yang mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah “alat atau fasilitas yang digunakan oleh

⁴⁸ Burhan Bungin, *Op.Cit*, hlm. 122.

⁴⁹ *Ibid.*, hlm 122.

peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.⁵⁰

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket (kuisisioner) adalah “merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.⁵¹ Angket ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang tinggi.⁵²

Pengukuran kuesioner atau angket dengan menggunakan Skala *Likert*, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik untuk menyusun item-item instrumen yang ada berupa pernyataan atau pertanyaan.⁵³ Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang mewakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum pada skala likert dibawah ini.⁵⁴

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hlm. 137

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Op.Cit.*, hlm. 308-309.

⁵² Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 151.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), hlm. 86

⁵⁴ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*, (Bandung: ALFABETA, 2009), hlm. 90-91.

Tabel 3.3
Skala Likert:

Keterangan	SS	S	RR	TS	STS
Nilai	5	4	3	2	1

Keterangan:

SS: Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju

S: Setuju RR: Ragu-ragu

Tabel 3.4
Indikator-indikator Disiplin Kerja Karyawan (Variabel X)

No	Indikator	Nomor Soal
1	Menunjukkan sikap perilaku karyawan	1-4
2	Menunjukkan tujuan dan kemampuan karyawan	5-6
3	Menunjukkan teladan pimpinan	7-9
4	Menunjukkan balas jasa yang diberikan perusahaan	10-12
5	Menunjukkan sanksi hukuman	13-15

Adapun yang yang menjadi indikator kinerja karyawan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Indikator-indikator Kinerja Karyawan (Variabe Y)

No	Indikator	Nomor Soal
1	Menunjukkan pencapaian kinerja karyawan	1-3
2	Menunjukkan tujuan pencapaian kinerja	4
3	Menunjukkan standar kinerja	5-6
4	Menunjukkan umpan balik kinerja	7
5	Menunjukkan alat dan sarana dalam pencapaian kinerja	8-9
6	Menunjukkan kompetensi karyawan dalam mencapai kinerja	10-11
7	Menunjukkan motif yang digunakan dalam mencapai kinerja	12-13
8	Menunjukkan adanya peluang dalam pencapaian kinerja	14-15

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.⁵⁵ Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dalam hal ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan instrumen angket. Untuk uji validitas penelitian ini menggunakan rumus *Korelasi Pearson Prooduct Moment* dan di aplikasikan menggunakan aplikasi SPSS 17.

2. Uji Reliabililitas

Reliabililitas adalah suatu instrumen penelitian yang mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur.⁵⁶ Analisis reability digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur berupa kuisisioner, skala atau angket: apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat, konsisten jika pengukuran diulang kembali.⁵⁷

⁵⁵ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 121

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 127

⁵⁷ Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), hlm. 177.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.⁵⁸

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. *Koefisien korelasi* adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel atau lebih yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan ataupun pengaruh antara variabel. Semua anggota kelompok yang dipilih diukur mengenai kedua variabel yang diteliti kemudian sama-sama dicari koefisien korelasinya.

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Regresi Sederhana

Sedangkan untuk menghitung persamaan nilai regresinya dengan menggunakan persamaan regresi sederhana adalah: $Y = a + bx$

Keterangan: Y = kinerja karyawan
a = konstanta
b = koefisien regresi
X = disiplin kerja karyawan

Dalam analisis regresi sederhana dapat dicari dengan menggunakan alat bantu SPSS 17.

⁵⁸Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana 2011), hlm. 165.

b. Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan sederhana (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu dan ini diaplikasikan menggunakan SPSS 17.

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X (disiplin kerja karyawan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

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

Keterangan :

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Hipotesis nol yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_1) sama dengan nol atau: $H_0: b_1 = 0$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: $H_a: b_1 \neq 0$.

d. Uji Normalitas

Uji distribusi normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik (statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal, dan perhitungannya menggunakan SPSS 17.

e. Uji Korelasi

Untuk melihat apakah ada hubungan atau pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan menganalisis uji korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.

Penafsiran nilai r yang diperoleh dari perhitungan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Tabel Interpretasi nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat kuat
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Kuat
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

Sumber: Suharsimi Arikunto 1993

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengolahan data terlihat bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0.770 atau 77,0%, artinya bahwa variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel disiplin kerja karyawan sebesar 77,0% sedangkan sisanya (23%) diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian. Dan pada uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,091, artinya $t_{hitung} (4,091) > t_{tabel} (2,132)$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan. Sedangkan model regresi yang terbentuk menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,950 yang berarti bahwa jika disiplin kerja karyawan yang diberikan sebanyak 1 kali maka kinerja akan naik sebesar 0,950.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pimpinan perusahaan maupun pengembangan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) sebaiknya meningkatkan disiplin kerja karyawan agar peningkatan kinerja karyawan semakin baik. Apabila karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka profitabilitas yang diperoleh Bank semakin meningkat.
2. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memasukkan indikator lainnya seperti keadilan, ketegasan, hubungan kemanusiaan dan dengan adanya pengawasan melekat yang mendorong terjadinya disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

- Alma, Buchari, *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Alsa, Asmadi, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Anoraga, Pandji & Sri Suyati, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: PT, Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedru Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Azwar, Saifuddin, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: CV. Asy Syifa', 1998.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed.10, jilid 2, Jakarta: PT.Ideks, 2009.
- Dubrin, Andrew J, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Diterjemahkan dari "The Complete Idiot's Guides to Leadership" oleh Tri Wibowo B.S, Jakarta: Prenada, 2009.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Orgaisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Hajar, Ibnu, *Dasar-dasar Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen* ed. 2, Yogyakarta: BPFE, 2003.
- _____, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Imran, Ali, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1995.

- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Muhammad, Abi Abdullah bin Ismail, *Shahih al-Bukhari*, Beirut-Lebanon: Dar al Kitab Ilmiah, 1992.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers 2008.
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana 2011.
- Priyanto, Duwi, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Yogyakarta: Andi Offset, 2012.
- Priyanto, Dwi, *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta: Mediakom, 2008.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Affset, 2008.
- Ress, David & Richard McBain, *People Management Teori dan Stratedi Tantangan dan Peluang*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*, Bandung: ALFABETA, 2009.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, ed. 3 Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 1999.

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012.

Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2005

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2012.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Yasyin, Sulchan, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amanah, 1997.

Brosur PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : TUTIK NURYANI
Nim : 10 220 0041
Tempat/tanggal lahir : Sikara-kara II, 17 Juni 1993
Alamat : Desa Suka Maju, Kec. Natal, Kab. Mandailing
Natal

Nama Orang Tua

Ayah : MISWARDI
Ibu : SRI WALIYAH
Alamat : Desa Suka Maju, Kec. Natal, Kab. Mandailing
Natal
Pekerjaan : Petani

Riwayat Pendidikan

Tahun 1998 - 2004 : SD Negeri 147902 Sikara-kara II
Tahun 2004 - 2007 : MTs S Plus Natal Panggautan
Tahun 2007 - 2010 : MAN NATAL
Tahun 2010 : Masuk IAIN Padangsidimpuan

LAMPIRAN 2

Kepada Yth

Pimpinan dan staf / karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan

Di tempat

Assalamu'laikum Wr. Wb

Seiring salam di atas, semoga Bapak/ Ibu senantiasa dalam keadaan sehat wal afiat dan selalu dalam lindungan Allah SWT. Saya yang bernama:

Nama : TUTIK NURYANI
Nim : 10 220 0041
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Alamat : Sihitang

Sedang mengadakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir program sarjana strata satu (S-1) dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan”**. Saya memohon bantuan dan kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner. Semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan akan tetap merahasiakan kecuali untuk kepentingan PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan.

Dengan demikian surat permohonn ini, dan saya mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan dan partisipasi bapak/ ibu yang telah mengisi kuisisioner ini. Semoga Allah SWT melindungi dan membalas kebaikan dari bapak/ibu.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Data-data Pribadi

Usia : tahun

Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan

Status perkawinan : a. Menikah
b. Belum Menikah

Pendidikan terakhir : a. SLTA/MA/SMK
b. S-1 Jurusan.....
c. S-2 Jurusan.....
d. S-3 Jurusan.....

Jabatan : a. Manajer Operasional
b. Staf Operasional/ Marketing
c. Staf Biasa

Status kepegawaian : a. Pegawai/ Karyawan Tetap
b. Pegawai Kontrak.

Petunjuk Pengisian

1. Jawab dan isilah sesuai dengan pertanyaan/ pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda countreng (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
2. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban (SS: sangat setuju, S: setuju, KS: kurang setuju, TS: tidak setuju, STS: sangat tidak setuju) dari masing-masing pertanyaan.
3. Tidak perlu mencantumkan identitas dalam angket ini.
4. Semua jawaban bapak/ ibu dijamin kerahasiannya.
5. Pertanyaan/ pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

A. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya masuk kantor, datang dan pulang tepat waktu					
2	Bentuk disiplin saya adalah menghasilkan pekerjaan yang memuaskan					
3	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan					
4	Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur					
5	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan					
6	Posisi saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya					
7	Pimpinan saya selalu memantau tindakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					

8	Pimpinan saya menjalankan fungsinya sebagai pimpinan perusahaan dengan baik					
9	Pimpinan saya menekankan kepada karyawan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan memuaskan atau sempurna					
10	Balas jasa (kompensasi) yang diberikan perusahaan sangat memuaskan					
11	Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan sangat adil					
12	Perusahaan selalu memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					
13	Dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan jika melanggar peraturan					
14	Hukuman diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan tingkatannya					
15	Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					

B. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab					
2	Kinerja yang baik sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan					
3	Saya memiliki ketelitian dalam menjalankan setiap pekerjaan					
4	Saya berusaha mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
5	Saya selalu mengikuti SOP yang ada untuk menghindari kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
6	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan					
7	Saya memberikan umpan balik kepada perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan					
8	Saya selalu menggunakan alat atau sarana yang disediakan perusahaan dengan baik dalam bekerja					
9	Sarana yang disediakan perusahaan sangat lengkap					
10	Saya mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja di kantor					
11	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan dalam bekerja					

12	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan					
13	Saya diberi bonus karena sudah memenuhi kinerja perusahaan					
14	Pimpinan memberikan penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang berprestasi					
15	Saya diberikan kesempatan dalam mengembangkan prestasi saya					

Terima kasih atas kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi angket ini, semoga Allah swt membalas semua kebaikan bapak/ ibu.

LAMPIRAN 3

DAFTAR JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	Jlh
1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	47
2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	47
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	45
4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	4	53
5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	47
6	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	18
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	37

DAFTAR JAWABAN RESPONDEN VARIABEL Y

No	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	Jlh
1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	44
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	45
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41
4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	3	52
5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	47
6	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	21
7	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	21

LAMPIRAN 4

TABEL
TABEL NILAI-NILAI r tabel¹

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,612	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 373.

LAMPIRAN 5

TABEL
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t^2

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

² *Ibid.*, hlm. 372.

LAMPIRAN 6

VALIDITAS VARIABEL X

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004  
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011  
VAR00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015 /SCALE('ALL VARIABLES')  
ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	7	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	7	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45.86	145.810	.837	.973
VAR00002	45.71	135.238	.862	.971
VAR00003	45.29	136.571	.889	.971
VAR00004	45.71	136.905	.790	.972
VAR00005	45.29	136.571	.889	.971
VAR00006	45.00	134.333	.901	.970
VAR00007	46.14	141.143	.896	.971

VAR00008	45.71	135.238	.862	.971
VAR00009	45.29	136.571	.889	.971
VAR00010	46.29	139.238	.967	.970
VAR00011	45.71	131.571	.888	.971
VAR00012	45.43	139.619	.747	.973
VAR00013	45.71	135.238	.862	.971
VAR00014	45.43	129.952	.904	.971
VAR00015	45.43	151.952	.423	.977

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00013 VAR00014 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	7	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	7	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.00	123.000	.859	.977
VAR00002	38.86	113.143	.882	.975
VAR00003	38.43	114.952	.881	.975
VAR00004	38.86	115.143	.787	.977
VAR00005	38.43	114.952	.881	.975
VAR00006	38.14	112.476	.914	.974
VAR00007	39.29	118.905	.901	.975
VAR00008	38.86	113.143	.882	.975
VAR00009	38.43	114.952	.881	.975
VAR00010	39.43	117.286	.964	.974
VAR00011	38.86	110.143	.891	.975
VAR00013	38.86	113.143	.882	.975
VAR00014	38.57	109.619	.867	.976

LAMPIRAN 7

VALIDITAS VARIABEL Y

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004  
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011  
VAR00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015 /SCALE('ALL VARIABLES')  
ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	7	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	7	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	43.14	156.143	.889	.964
VAR00002	42.29	171.571	.067	.976
VAR00003	42.29	146.571	.961	.962
VAR00004	43.00	152.333	.894	.963
VAR00005	42.57	146.619	.888	.963
VAR00006	43.14	156.143	.889	.964
VAR00007	43.14	145.143	.896	.963

VAR00008	42.71	154.571	.936	.963
VAR00009	42.29	147.905	.799	.965
VAR00010	42.71	149.571	.826	.964
VAR00011	42.43	141.619	.935	.962
VAR00012	43.14	156.143	.889	.964
VAR00013	42.14	159.810	.694	.967
VAR00014	42.43	141.619	.935	.962
VAR00015	42.57	156.286	.762	.966

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00014 VAR00015 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	7	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	7	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.14	140.476	.883	.976
VAR00003	35.29	131.571	.950	.974
VAR00004	36.00	136.333	.915	.975
VAR00005	35.57	131.619	.878	.976
VAR00006	36.14	140.476	.883	.976
VAR00007	36.14	130.143	.889	.976
VAR00008	35.71	139.238	.917	.976
VAR00009	35.29	131.905	.823	.977
VAR00010	35.71	133.905	.836	.976
VAR00011	35.43	126.286	.947	.974
VAR00012	36.14	140.476	.883	.976
VAR00014	35.43	126.286	.947	.974
VAR00015	35.57	139.952	.790	.977



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

r : In.19/G/TL.00/ 439 /2015

Padangsidempuan, 25 Mei 2015

: -
: Mohon Izin Riset

Kepada
Yth, Pimpinan PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa :

Nama : Tutik Nuryani
NIM : 10 220 0041
Semester : X (Sepuluh)
Fakultas : Ekonomui dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan "**.

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan
Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001 }



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

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

r : In.19/G4.a/PP.00.9/ 261 /2015 Padangsidempuan, 13 Mei 2015

ran : -

l : **Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu :

1. **Muhammad Arsad Nasution , M. Ag**
2. **Rukiah, SE., M.Si**

Di
Padangsidempuan

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

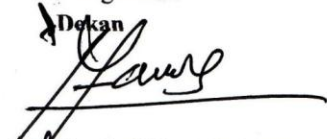
Nama : TUTIK NURYANI
NIM : 10 220 0041
Sem/Thn. Akademik : X / 2014-2015
Judul Pertama : **Pengaruh Faktor-faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Oloan Ummah Sidempuan**
Judul Perbaikan : **Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan**


Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan Skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:

Dekan

Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I


Muhammad Arsad Nasution, M. Ag

BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II


Rukiah, SE., M.Si

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS)

OLOAN UMMAH SIDEMPUNAN

Kompleks Ruko Anugerah Tetap Cemerlang (ATC) Blok B No. 5
Kel. Wek II Kec. Padangsidempuan Utara
Kota Padangsidempuan – Propinsi Sumatera Utara
Telp. (0634) 21333 Fax. (0634) 23999



SURAT KETERANGAN

Nomor : 103 /OS/VII/2015

Surat bertanda tangan di bawah ini bertindak atas nama PT.BPRS Oloan Ummah Sidempuan

Alamat : Komplek Ruko ATC Blok B No.5 Padangsidempuan

Surat ini menerangkan bahwa :

Nama : Tutik Nuryani

NIM : 11 220 0041

Affiliasi Sekolah : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

Instansi : Perbankan Syariah

Kami telah melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan ”** terhitung sejak 26 Mei 2015 s/d 10 Juni 2015.

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Padangsidempuan, 10 Juli 2015



H. Amru Effendy Harahap
Plt. Direksi