

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT CABANG MANADO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi/ Jurusan Ekonomi Syari'ah pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam



Oleh

Rugaya M Alhabsyi

NIM. 16.4.1.019

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH**

1441 H/2020 M

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT CABANG MANADO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi / Jurusan Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam

Oleh

Rugaya M Alhabsyi

Nim. 16.4.1.019

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

MANADO

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikasi, tiruan, plagiasi, atau dibuatkan oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Manado, 7 April 2020

Yang Menyatakan,



Rugaya M Alhabsyi
NIM. 16.4.1.019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan Skripsi Rugaya M Alhabsyi NIM. 16.4.1.019, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Manado, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Manado" Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *Munqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya.

Manado, 24 Juni 2020

Pembimbing I



Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M.Cs

NIP. 197311182006041001

Pembimbing II



Nur Shadiq Sandimula, ME

NIP. 199202162018011001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT CABANG MANADO", yang disusun oleh Rugaya M Alhabsyi, Mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *Munaqasah* yang diselenggarakan pada hari senin, 08- Juni- 2020, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Ekonomi Syariah, dengan beberapa perbaikan.


Manado, 24 Juni 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua :	: Dr. Munir Tubagus, S. Com., M.Cs	(.....)
Sekretaris	: Nur Shadiq Sandimula, ME	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Hj. Nurlaila Harun, M.Si	(.....)
Munaqisy II	: Dr. Muhammad Imran, Lc., MA	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Munir Tubagus, S. Com., M.Cs	(.....)
Pembimbing II	: Nur Shadiq Sandimula, ME	(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam


Dr. Rosdalina Bukido, M. Hum
NIP. 197803242006042003

ABSTRAK

Nama Penulis : Rugaya M Alhabsyi

NIM : 16.4.1.019

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Manado

Skripsi ini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan data menggunakan data primer atau kuisioner dengan teknik pengambilan sampel (*Sample Sensus*). Metode analisis yang digunakan adalah Analisis linear sederhana, Analisis linear berganda, Uji t, dan Koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pihak yang berkepentingan khususnya pada karyawan Bank Muamalat Cabang Manado.

Hasil penelitian menggunakan uji t menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $0,748 > t$ tabel $1,713$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar $0,026$ yang berarti bahwa hubungan variabel X dan variabel Y sebesar $26,0\%$.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Rugaya M Alhabsyi
SRN : 16.4.1.019
Faculty : Economy and Islamic Business
Study Program : Sharia Economy
Title : The Effect of Work Discipline on Employee Performance
at the Manado Branch of the Bank Muamalat

This thesis examines the effect of work discipline on employee performance at the Manado Branch of the Bank Muamalat. This study aims to determine how much influence the Work Discipline on Employee Performance at the Manado Branch of the Muamalat Bank. This research uses quantitative approach. The data collection method uses primary data or questionnaire with sampling technique (Sample Census). The analytical method used is a simple linear analysis, multiple linear analysis, t test, and the coefficient of determination (R²). This research is expected to be an input for stakeholders, especially employees of Bank Muamalat Manado Branch.

The results of the study using the t test concluded that Work Discipline influences Employee Performance with t count $0.748 > t$ table 1.713. So it can be concluded that the work discipline variable influences the employee performance variable.

It can be concluded that the independent variable has a positive and significant effect on the dependent variable. The coefficient of determination test results (R²) shows a value of 0.026, which means that the relationship between variable X and Y is 26.0%.

Key Words: work discipline, employee performance



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, nikmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado. Sholawat dan salam “*Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad*” penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Rasul yang menjadi pantuan sampai akhir masa dan yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Manado” tidak terlepas dari bimbingan, kerja keras, doa, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Delmus Penuri Salim Ph.D
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Dr. Rosdalina, S.Ag.,M.Hum
3. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Dr. Andi Mukaramah Nagauleng, M.Pd
4. Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Ridwan Jamal, S.Ag.,M.HI
5. Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M. Cs
6. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Sjamsuddin A.K. Antuli, S. Ag.M.A

7. Pembimbing I, Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M. Cs yang telah memberikan ilmu, selalu memberikan arahan, semangat dan memotivasi penulis hingga tugas akhir ini bisa diselesaikan.
8. Pembimbing II, Nur Shadiq Sandimula, ME yang telah memberikan ilmu, arahan, semangat dan memotivasi penulis selama perkuliahan dan proses bimbingan skripsi.
9. Penguji I, Dr. Hj. Nurlaila Harun, M.Si yang telah menguji dan banyak memberikan arahan serta masukan dalam skripsi.
10. Penguji II, Dr. Hi. Muhammad Imran, Lc., MA yang telah menguji dan memberikan masukan dalam skripsi.
11. Dosen Penasehat Akademik Radiyah Hasan Jan, M.Si yang telah mengarahkan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
12. Seluruh dosen dan staf administrasi yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, penulis mengucapkan terimakasih atas segala ilmu dan pelayanan yang telah diberikan.
13. *Branch Manager* Bank Muamalat Cabang Manado, bapak Muhammad Nurwahyu Ishak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.
14. Seluruh Karyawan Bank Muamalat Cabang Manado, yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.
15. Kepala Bagian Tatausaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, ibu Nimros Bulotio, SE.,ME. Yang sudah banyak membantu dan memberikan semangat dan motivasi hingga tugas akhir ini bisa diselesaikan.
16. Teristimewa kedua orang tua, Aba Mudrik Alhabsyi, Mama Fatma Assagaf, adikku Afdhal Alhabsyi serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan motivasi yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
17. Kepada teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2016, terlebih khususnya Fadila R.P Abdullah, Nadia Budiman, Fitriarningsih Engo, yang telah banyak membantu dan saling berbagi ilmu juga memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

18. Sahabat terkasih Fadila, Nadla, dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu menemani, menasehati juga memotivasi penulis dalam menyelesaikan studi ini. Semoga persahabatan kita tidak hanya sampai di bangku perkuliahan.
19. Semua pihak yang pernah membantu dan berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan kepada penulis. Pada akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna bagi penulis agar dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya akan menghasilkan karya yang lebih baik. Akhir kata semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian. Billaahitaufik walhidayah Wassalamualaikum Wr.Wb.

Manado, 7 April 2020

Penulis



Rugaya M Alhabsyi
16.4.1.019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah	5
C. Tujuan penelitian	5
D. Manfaat penelitian	5
E. Definisi operasional	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Disiplin Kerja.....	9
2. Kinerja Karyawan	15
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan waktu penelitian	23
B. Rancangan penelitian	23
C. Populasi dan sampel.....	24
D. Data dan instrument	26
E. Teknik pengumpulan data.....	29

F. Teknik analisis data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum lokasi penelitian	35
B. Hasil penelitian	41
C. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

3.1	Komposisi Karyawan Bank Muamalat Cabang Manado	25
3.2	Indikator variabel penelitian	28
4.1	Pengelompokkan karyawan berdasarkan jenis kelamin.....	41
4.2	Pengelompokkan karyawan berdasarkan usia.....	42
4.3	Pengelompokkan karyawan berdasarkan pendidikan terakhir	42
4.4	Pengelompokkan karyawan berdasarkan waktu lamanya bekerja.....	43
4.5	Data variabel disiplin kerja	44
4.6	Data variabel kinerja karyawan.....	46
4.7	Hasil uji validitas	50
4.8	Hasil uji reabilitas	53
4.9	Hasil uji normalitas	54
4.10	Hasil uji Linearitas	55
4.11	Hasil uji t.....	56
4.12	Hasil uji determinasi (R^2).....	57

DAFTAR GAMBAR

2.1 Jadwal Penelitian.....	24
----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Hasil Tanggapan Responden
- Lampiran 3 : Uji Kualitas Data
- Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 : Koefisien Determinasi
- Lampiran 6 : Uji Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 7 : Nilai R Tabel
- Lampiran 8 : Dokumentasi
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan perlu memelihara disiplin pegawainya, karena tanpa disiplin yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Disiplin pegawai yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen, sepatutnya mengarah kepada peningkatan kinerja kerja pegawai secara keseluruhan.¹

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan.²

¹ Betaria Simanjuntak and Hamali Arif Yusuf, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung', *IOSR Journal of Economics and Finance*, 5.1, (2016), 575.

² Khoirotul Bariyah, 'Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja', *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16.2, (1999), 27-28.

Menurut De Cenzo dan Robbins dalam Triguno sebagaimana yang dikutip oleh Amiruddin, mengemukakan bahwa tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain: kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.³

Perlu kita ketahui bahwa indikator dalam disiplin kerja yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tugas serta tingkat absensi.⁴

Namun disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi saja, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.⁵

Kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat memegang peranan penting disamping faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu instansi atau perusahaan karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah

³ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (Penerbit Qiara Media, 2019), 24-25.

⁴ Heriyanto Heriyanto and Siti Noor Hidayati, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6.1 (2016), 69.

⁵ Agung Setiawan, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang', *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1.4 (2013), 1246.

direncanakan. Perlu ditempuh adanya suatu jalan keluar yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal terutama di bidang jasa yang ingin dicapai suatu perusahaan melalui peningkatan disiplin karyawan.⁶

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.⁷

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin sebagaimana yang dikutip oleh Dhian Arnilla Julianingrum, mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁸

⁶ Syarkani, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3.3 (2017), 365–366.

⁷ Rika Widyaningtyas, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten', *IOSR Journal of Economics and Finance*, (2016), 2.

⁸ Dhian Arnilla Julianingrum, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta', *Artikel Publikasi Ilmiah*, (2013), 2-3.

Menurut Kesnert dalam Zulkahfi sebagaimana yang dikutip oleh Djamil Hasim, indikator kinerja terdiri dari pengawasan, perencanaan kerja, komunikasi, sikap, kerjasama, kebiasaan kerja dan keuntungan.⁹

Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan karyawan yang sesuai dengan bidangnya juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam kenyataannya menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan bukan hal yang mudah. Karena itu, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut, perlu adanya prediksi, dugaan, dan analisis yang ilmiah dan rasional berdasarkan kondisi pekerjaan yang ada.

Menurut Setiawan sebagaimana yang dikutip oleh Diansari Nathalia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.¹⁰

Alasan peneliti mengangkat judul ini karena dengan adanya disiplin kerja, pegawai bisa lebih menghargai waktu dan tidak akan datang terlambat. Disiplin sangat penting karena tanpa adanya disiplin bisa berakibat kepada kerugian suatu perusahaan. Berdasarkan pengalaman peneliti selama PPL di Bank Muamalat Cabang Manado, salah satu masalah yang peneliti temukan yaitu kurangnya perhatian pegawai mengenai disiplin kerja, tidak datang tepat waktu yang

⁹ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor* (Penerbit Qiara Media, 2019), 57.

¹⁰ Diansari Nathalia, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Jawa Barat', (*Skripsi Bandung, Universitas Widyatama*, 2016), 2.

mengakibatkan pada menurunnya tingkat absensi. Apabila datang terlambat, biasanya karyawan di denda dengan uang 5rb/hari.

Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Manado.”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalahnya, yaitu: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Manado?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu:

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Manado.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana untuk menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Manado.

2. Manfaat Praktis:

a) Bagi Bank Muamalat Cabang Manado

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan kepada Bank Muamalat Cabang Manado dan menjadi perhatian dalam hal Disiplin Kerja dalam Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Cabang Manado.

b) Bagi teman-teman:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi perhatian kepada teman-teman tentang pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja (X)

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus diikuti; bidang ilmu yang dipelajari; ajaran; hukuman atau etika – norma – tata cara bertingkah laku. *Disciplinarian* bermakna orang yang menegakkan disiplin – menegakkan peraturan. *Disciplinary* adalah model atau cara untuk memperbaiki atau menghukumi pelanggar peraturan (*discipline*).

Dari uraian di atas, disiplin kerja dapat diartikan sebagai:

- a. Peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Jika dicontohkan dalam kalimat akan berbunyi “*Dia melanggar disiplin kerja sehingga mendapat teguran dari atasannya*” (berarti peraturan).

b. Norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Jika dicontohkan dalam kalimat akan berbunyi “*Amat tidak disukai teman-temannya karena kebiasaannya yang tidak disiplin, sering meludah sembarangan*”. Dalam kalimat ini, Amat telah melanggar norma atau nilai kelompok.¹¹

2. Kinerja Karyawan (Y)

Soedarmayanti sebagaimana yang dikutip oleh Mamik menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu periode tertentu. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja karyawan atau kinerja pegawai pada suatu organisasi organisasi (perusahaan) merupakan hal yang penting. Penilaian kinerja karyawan meliputi beberapa aspek yaitu: kualitas pekerjaan (*job quality*), *promptness*, *initiative*, *capability* dan *communication*. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja organisasi.¹²

¹¹ Sindu Muliando dan Eko dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), 171.

¹² Mamik, *Monograf Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan* (Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher, 2015), 29.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Konsep Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Riva'i dalam Hartatik sebagaimana yang dikutip oleh Eigis Yani Pramularso, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial berlaku. Menurut Singodimejo dalam Mulyadi sebagaimana yang dikutip oleh Eigis Yani Pramularso, mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Keith Davis dalam Mulyadi sebagaimana yang dikutip oleh Eigis Yani Pramularso “disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”¹³

b. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan

¹³ Eigis Yani Pramularso, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan', *Widya Cipta*, 1.2 (2017), 173.

begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi;
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik;
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi; dan
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

c. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pemimpin hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.¹⁴

d. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora sebagaimana yang dikutip oleh Jundah Ayu Permatasari:

¹⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Resources Management for Management Research* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2016), 3-5.

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyedia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggungjawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif.
2. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
3. Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan agar lebih produktif. Dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.¹⁵

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Helmi sebagaimana yang dikutip oleh Imam Mohtar, indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja;
2. Mentaati jam kerja bukan karena takut atau terpaksa; dan
3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi.¹⁶

Menurut Siswanto dalam Sinambela sebagaimana yang dikutip oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran.
- 2) Tingkat kewaspadaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja.¹⁷

¹⁵ Jundah Ayu Permatasari dkk., 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,' *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25.1 (2015), 2-3.

¹⁶ Imam Mochtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 46.

Menurut Rivai sebagaimana yang dikutip oleh Mardi Astutik, mengatakan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja Etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai¹⁸

¹⁷ Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)', *Jurnal Administrasi Bisnis* 51, 62.1 (2018), 174-175.

¹⁸ Mardi Astutik, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang', *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2.2 (2016), 145-146.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Strisno sebagaimana yang dikutip oleh Alexander Sampeliling, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan yang ada. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta

mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.¹⁹

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum Kinerja diartikan sebagai hubungan antara hasil kerja secara nyata maupun fisik dengan masukan sebenarnya atau perbandingan antara hasil masukan dengan keluaran. Menurut Barry sebagaimana yang dikutip oleh Abdul Hakim dan Wuryanto, kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Rivai sebagaimana yang dikutip oleh Abdul Hakim dan Wuryanto, kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana yang dikutip oleh Abdul Hakim dan Wuryanto, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerjanya, sehingga kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai. Melalui pemahaman pekerjaan, seorang karyawan dapat diketahui berbakat dalam bidang tugasnya tertentu dan sanggup menyelesaikan pada jangka waktu yang ditetapkan. Jadi apa

¹⁹ Alexander Sampeliling, 'Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12.1 (2015), 7-8.

yang telah dipahami dengan benar tentang pekerjaan yang dibebankan akan membawa manfaat bagi pegawai, mendukung kelangsungan pekerjaan dan digunakan sebagai pengukuran hasil kerjanya.²⁰

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Simamora sebagaimana yang dikutip oleh Hari Sulaksono, definisi kerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja secara umum dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job designe*.²¹

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara sebagaimana yang dikutip oleh Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

²⁰ Abdul Hakim and Wuryanto, 'Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15.2 (2014), 6.

²¹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2015), 103.

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²²

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler sebagaimana yang dikutip oleh Dedy Syahyuni, menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.

²² Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia, 2019), 37.

5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat / jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.²³

Menurut Sutrisno sebagaimana yang dikutip oleh Nurmaidah Br Ginting, indikator kinerja adalah:

1. Kualitas yang dihasilkan.
2. Kuantitas yang dihasilkan.
3. Waktu kerja.
4. Kerja sama.²⁴

Menurut Prawirosentono sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Deni, mengatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Efektivitas

Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung Jawab

Merupakan bagian tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

²³ Dedy Syahyuni, 'Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta', *Widya Cipta*, 2.1 (2018), 78.

²⁴ Nurmaidah Br Ginting, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan', *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3.2 (2018), 113.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif, berkaitan dengan daya piker

Sifat inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan dari organisasi dan atasan dengan baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.²⁵

B. Penelitian Terdahulu

1. Hidayati dalam penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel motivasi kerja, objek yang diteliti juga berbeda, yaitu peneliti meneliti di Bank Muamalat Cabang Manado.
2. Jayanti dalam “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

²⁵ Muhammad Deni, ‘Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik’, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16.1 (2018), 35.

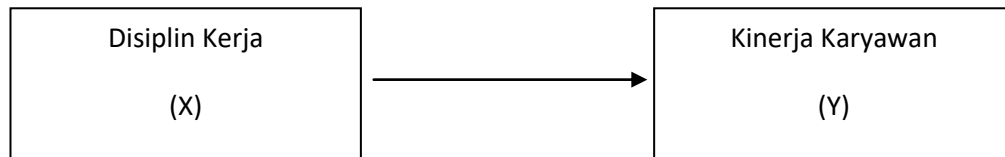
Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan lingkungan kerja. Objek yang diteliti juga berbeda, peneliti meneliti di Bank Muamalat Cabang Manado.

3. Baihaqi dalam “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating” (Studi kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, 13 Kalimantan Timur), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Objek yang diteliti juga berbeda, yaitu peneliti meneliti di Bank Muamalat Cabang Manado.
4. Ivonne A.S. Sajangbati dalam “Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero)

Cabang Bitung”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel motivasi kerja, dan kepuasan kerja, objek yang diteliti juga berbeda, yaitu peneliti meneliti di Bank Muamalat Cabang Manado.

5. Fika Laela Qodarini dan Rini Nugraheni dalam “Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan penulis yaitu adanya variabel kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, objek yang diteliti juga berbeda, yaitu peneliti meneliti di Bank Muamalat Cabang Manado.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori maka dapat di ajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah-masalah penelitian yaitu:

Ha1: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Manado.

Ho1: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Manado.

BAB III

METODE PENELITIAN

E. Metodologi Penelitian

1) Tempat dan Waktu

Penelitian ini bertempat di Bank Muamalat Cabang Manado. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2020 – April 2020.

2) Jadwal Rancangan Penelitian

Gambar Tabel 3.1 Jadwal Rancangan Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2020															
		Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Studi Pendahuluan	■	■														
2.	Penyusunan Proposal		■	■													
3.	Bimbingan Proposal			■	■												
4.	Revisi Bimbingan				■												
5.	Seminar Proposal					■	■										
6.	Revisi Proposal						■	■									
7.	Penelitian							■	■	■	■						
8.	Instrumen Penelitian								■	■	■						
9.	Observasi										■	■	■				
10.	Membagikan Kuesioner											■	■	■	■		
11.	Uji Data Penelitian (Ahli)													■	■	■	■
12.	Ujian Skripsi																■

3) Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini peneliti menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.²⁶ Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif

²⁶ Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 13 .

dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan upaya peneliti untuk mengumpulkan data bersifat angka, atau bisa juga data bukan angka, namun bisa dikualifikasikan. Data-data tersebut untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistic.²⁷ Peneliti memilih menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS agar mendapatkan data yang akurat berdasarkan fenomena yang dapat diukur.

4) Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah semua objek yang menjadi sasaran pengamatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Cabang Manado yang terdiri atas 23 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek pengamatan langsung dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan mengenai populasi.²⁸ Sampel yang diambil disesuaikan dengan jumlah karyawan Bank Muamalat Cabang Manado.

5) Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Pada dasarnya teknik sampling dibagi menjadi dua yaitu

²⁷ Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, Dan Pendidikan (Revisi)* (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), 141.

²⁸ Wahyudin Djumanta dan Dwi Susanti, *Belajar Matematika Aktif Dan Menyenangkan* (Jakarta: PT Setia Purna Invest, 2008), 60.

Probability Sampling dan *Nonprobability Sampling*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling*, dan cara pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Sampling jenuh*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang akan membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.²⁹

Komposisi Karyawan Bank Muamalat Cabang Manado

Gambar Tabel 3.2 Komposisi Karyawan Bank Muamalat Cabang Manado

No.	Jenis Bagian	Jumlah
1.	<i>Branch Manager</i>	1
2.	BOM	1
3.	OO	1
4.	<i>Back Office</i>	2
5.	<i>Teller</i>	2
6.	<i>Customer Service</i>	2
7.	<i>RM. Funding</i>	3
8.	<i>RM. Financing</i>	1
9.	<i>Branch Sales Support</i>	1

²⁹ Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed Method* (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019), 65-66.

10.	BCOM	1
11.	<i>Branch Collection</i>	2
12.	OB	2
13.	<i>Driver</i>	2
14.	<i>Security</i>	2
Total		23

6) Data dan Instrumen

A. Data Penelitian

1. Data Primer, merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif, maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi. Data primer dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diberikan dan di isi oleh pegawai Bank Muamalat Cabang Manado.
2. Data Sekunder, merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam perusahaan (sumber internal), berbagai internet *websites*, dan perpustakaan umum maupun lembaga pendidikan.³⁰

³⁰ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), 168 .

B. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono sebagaimana yang dikutip oleh Guen Connery Gultom, instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena disebut variabel penelitian.

Jadi instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan Bank Muamalat Cabang Manado. Data yang diperoleh dari hasil pengisi kuesioner selanjutnya akan dianalisis dengan menghitung masing-masing skor dari setiap pertanyaan. Selanjutnya, kesimpulan akan diperoleh mengenai kondisi setiap item pertanyaan pada objek yang diteliti.³¹

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen dengan Skala Likert yang menurut Kinneer, Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.³²

Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan.³³

Skor Skala Likert:

Sangat Setuju = Skor 5

³¹ Guen Connery Gultom, 'Pengaruh Faktor Eksternal Terhadap Keputusan Pembelian', (*Skripsi*, Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, 2015), 51.

³² Husein Umar, *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), 98.

³³ Bilson Simamora, *Analisis Multivariat Pemasaran* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), 23.

Setuju = Skor 4

Netral = Skor 3

Tidak Setuju = Skor 2

Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Gambar Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Teori	Buku/Jurnal
1.	Disiplin Kerja (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja 2. Mentaati jam kerja bukan karena takut atau terpaksa; 3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi. 4. Frekuensi kehadiran 5. Tingkat kewaspadaan. 6. Ketaatan pada standar kerja. 7. Ketaatan pada peraturan kerja. 8. Etika Kerja 9. Kehadiran. 10. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja. 11. Ketaatan pada standar kerja. 12. Tingkat kewaspadaan tinggi. 13. Bekerja etis. 	<p>Teori dari Helmi</p> <p>Teori dari Siswanto dalam sinambela.</p> <p>Teori dari Rivai</p>	<p>Buku dari Imam Mohtar</p> <p>Jurnal dari Rima Dwining Tyas</p> <p>Jurnal dari Mardi Astutik</p>

2.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja. 2. Produktivitas. 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan. 4. Kepercayaan. 5. Ketersediaan. 6. Kebebasan. 7. Kualitas yang dihasilkan. 8. Kuantitas yang dihasilkan. 9. Waktu kerja. 10. Kerjasama. 11. Efektifitas. 12. Tanggung jawab. 13. Disiplin. 14. Inisiatif.	Teori dari Dessler Teori dari Sutrisno Teori dari Prawirosentono.	Jurnal dari Dedy Syahyuni Jurnal dari Nurmaidah Br Ginting Jurnal dari Muhammad Deni.
----	----------------------	---	---	---

C. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) adalah suatu daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan dan pilihan jawaban mengenai variabel penelitian atau objek yang diteliti. Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada karyawan Bank Muamalat Cabang Manado untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, sebagaimana yang dikutip oleh M. Muchson, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen

yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.³⁴ Peneliti melakukan dokumentasi dengan mengambil gambar atau foto karyawan saat sedang mengisi kuesioner.

d. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengategorikan data sehingga dapat ditemukan dan dirumuskan hipotesis kerja berdasarkan data tersebut. Analisis data berguna untuk mereduksi kumpulan data menjadi perwujudan yang dapat dipahami melalui pendeskripsian secara logis dan sistematis sehingga fokus studi dapat ditelaah, diuji, dan dijawab secara cermat dan teliti.³⁵

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan beberapa metode pengujian data yaitu:

1. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto, sebagaimana yang dikutip oleh Freddy Rangkuti, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid, mempunyai

³⁴ M. Muchson, *Metode Riset Akuntansi* (Kediri: Spasi Media, 2017), 101-108.

³⁵ Mansyur Semma, *Negara Dan Korupsi: Pemikiran Mochtar Lubis Atas Negara, Manusia Indonesia, Dan Perilaku Politik* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008), 249.

validitas yang tinggi. Sebaliknya, alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah.

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Untuk mengetahui validnya suatu instrumen, dapat dilihat pada Pearson Product Moment dengan melihat sign 5% atau 0,05. Peneliti dalam mengelola data menggunakan SPSS 23.

b. Uji Reabilitas

Kuesioner harus memenuhi syarat reabilitas dan validitas. Reabilitas merupakan ukuran konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama pada kesempatan yang berbeda, yang ide pokoknya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.³⁶

Instrumen dapat dikatakan realibel atau tidak dapat dilihat berdasarkan nilai Cronbach alpha yang dibandingkan dengan r tabel pada taraf kesalahan tertentu. Jika nilai Cronbach alpha $>$ r tabel maka instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya,

³⁶ Freddy Rangkuti, *The Power Of Brands Teknik Mengelola Brand Equity Dan Strategi Pengembangan Merek* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), 77-79.

apakah data kita terdistribusi normal atau tidak.³⁷ Dalam uji penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS 23.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linier tidak bisa digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alfa yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from linearity* > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear.³⁸

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap variabel independen yang hendak diuji.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah proses mengestimasi sebuah fungsi hubungan antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas (X).³⁹ Untuk menguji metode regresi linear sederhana ini, digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

³⁷ Sufren dan Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), 65 .

³⁸ Moh Djazari, Diana Rahmawati, and Mahendra Adhi Nugraha, 'Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny', *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2.2 (2019), 195.

³⁹ Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi Konsep, Teori Dan Penerapan* (Malang: UB Press, 2017), 162.

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Tergantung)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.0. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa analisis regresi menunjukkan perubahan nilai variabel dependen ketika variabel independen berada pada nilai yang tetap.

4. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Nilai koefisiensi determinasi merupakan susumbangan dari suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas dan respon. Dengan kata lain koefisiensi determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linear X. Jadi kegunaan koefisiensi determinasi adalah mengukur besar proporsi (presentase) dari jumlah ragam y yang diterangkan dengan model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap variabel ragam Y.⁴⁰

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinan (R^2) adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinan sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel

⁴⁰ Dergibson Siagian dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), 259.

dependen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R^2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan sebenarnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

2. Seputar Ayo Hijrah

Sejak Grand Launching kampanye Ayo Hijrah yang telah diluncurkan pada 8 Oktober 2018 yang lalu, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. lebih aktif dalam mengajak masyarakat untuk berhijrah, khususnya dalam hal layanan perbankan. Berikut informasi lengkap mengenai kampanye Ayo Hijrah tersebut.

#AyoHijrah

Frequently Asked Question

1. Latar belakang #AyoHijrah

Bank Muamalat Indonesia sebagai bank pertama murni syariah di Indonesia mencoba memperluas fungsi, dari yang sebatas penyedia layanan perbankan syariah, menjadi agen penggerak semangat umat untuk terus-menerus meningkatkan diri ke arah ajaran Islam yang baik, sempurna dan menyeluruh (kaffah). Jadi tidak hanya berhijrah secara ibadah, tapi juga dalam hal mengelola keuangan.

2. Apakah yang dimaksud dengan #AyoHijrah?

Sesuai dengan arti dari Hijrah yang bermakna untuk “lebih baik” maka #AyoHijrah adalah gerakan yang mengajak seluruh masyarakat Indonesia untuk bersama-sama selalu meningkatkan diri ke arah yang lebih baik dalam segala hal. Islam bukan hanya agama yang mengatur hubungan kita dengan Sang Pencipta, tapi juga merupakan jalan hidup (way of life) sehingga #AyoHijrah juga mengajak untuk menjalani hidup sesuai tuntunan Islam yang baik dan berkah.

Demikian pula melalui #AyoHijrah ini Bank Muamalat mengajak masyarakat untuk berhijrah dalam hal layanan perbankan (pengelolaan keuangan) dengan memanfaatkan layanan perbankan Syariah untuk hidup yang lebih berkah.

3. Tujuan gerakan #AyoHijrah

Dengan #AyoHijrah diharapkan ada peningkatan kualitas diri, baik secara individu maupun organisasi, untuk semakin kaffah menjalankan syariat Islam, khususnya dalam konteks layanan perbankan syariah.

Cita-cita yang hendak diwujudkan oleh Bank Muamalat adalah menyetarakan pertumbuhan nasabah bank syariah agar setara dengan kondisi rakyat Indonesia yang mayoritas muslim.

4. Apa bentuk gerakan #AyoHijrah?

Secara umum gerakan #AyoHijrah dikemas dalam kegiatan-kegiatan yang mengajak masyarakat untuk terus meningkatkan diri dalam

berbagai bidang, khususnya mulai berpindah menggunakan layanan bank syariah untuk hidup yang lebih tenang dan berkah.

Kegiatan-kegiatannya antara lain namun tidak terbatas pada bentuk sebagai berikut:

- a. Seminar / edukasi tentang perbankan Syariah
- b. Open booth di pusat kegiatan masyarakat
- c. Kajian Islami dengan narasumber dari kalangan ulama
- d. Pemberdayaan masjid sebagai salah satu agen perbankan Syariah

5. Mengapa masyarakat Indonesia harus Hijrah ke Bank Muamalat?

- Bank Muamalat adalah bank pertama murni syariah di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1992.
- Bank Muamalat tidak menginduk dari bank lain, sehingga terjaga kemurnian syariahnya.
- Pengelolaan dana di Bank Muamalat didasarkan pada prinsip-prinsip ekonomi syariah yang dikawal dan diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah.
- Bank Muamalat memiliki produk dan layanan keuangan lengkap yang ditunjang dengan berbagai fasilitas seperti Mobile Banking, Internet Banking Muamalat dan jaringan ATM dan Kantor Cabang hingga ke luar negeri.

Murni syariah berarti menjalankan fungsi perbankan syariah berdasarkan ketentuan-ketentuan syariah dan tidak melanggar UU

perbankan syariah, terutama landasan syariah Al Qur'an dan As-Sunnah.

6. Sejalan dengan #AyoHijrah ini, produk Bank Muamalat juga berubah nama, apa saja?

Untuk memberikan layanan yang lebih berkah untuk nasabah dan masyarakat maka produk Bank Muamalat kami berikan nama baru sebagai berikut :

- **Tabungan iB Hijrah**
- Tabungan iB Hijrah Haji dan Umrah
- **Tabungan iB Hijrah Rencana**
- Tabungan iB Hijrah Prima
- Tabungan iB Hijrah Prima Berhadiah
- Deposito iB Hijrah
- Giro iB Hijrah
- **Pembiayaan Rumah iB Hijrah Angsuran Super Ringan dan Fix and Fix (masih dalam proses pengajuan kepada Regulator/OJK)**

7. Apa yang hendak dicapai Bank Muamalat dari gerakan #AyoHijrah?

Kami bercita-cita menjadikan Bank Muamalat sebagai pusat dari Ekosistem Ekonomi Syariah dan turut membangun industri halal di Indonesia dengan memanfaatkan perkembangan teknologi.

8. Di mana masyarakat bisa mempelajari gerakan #AyoHijrah beserta produk dan program Bank Muamalat?

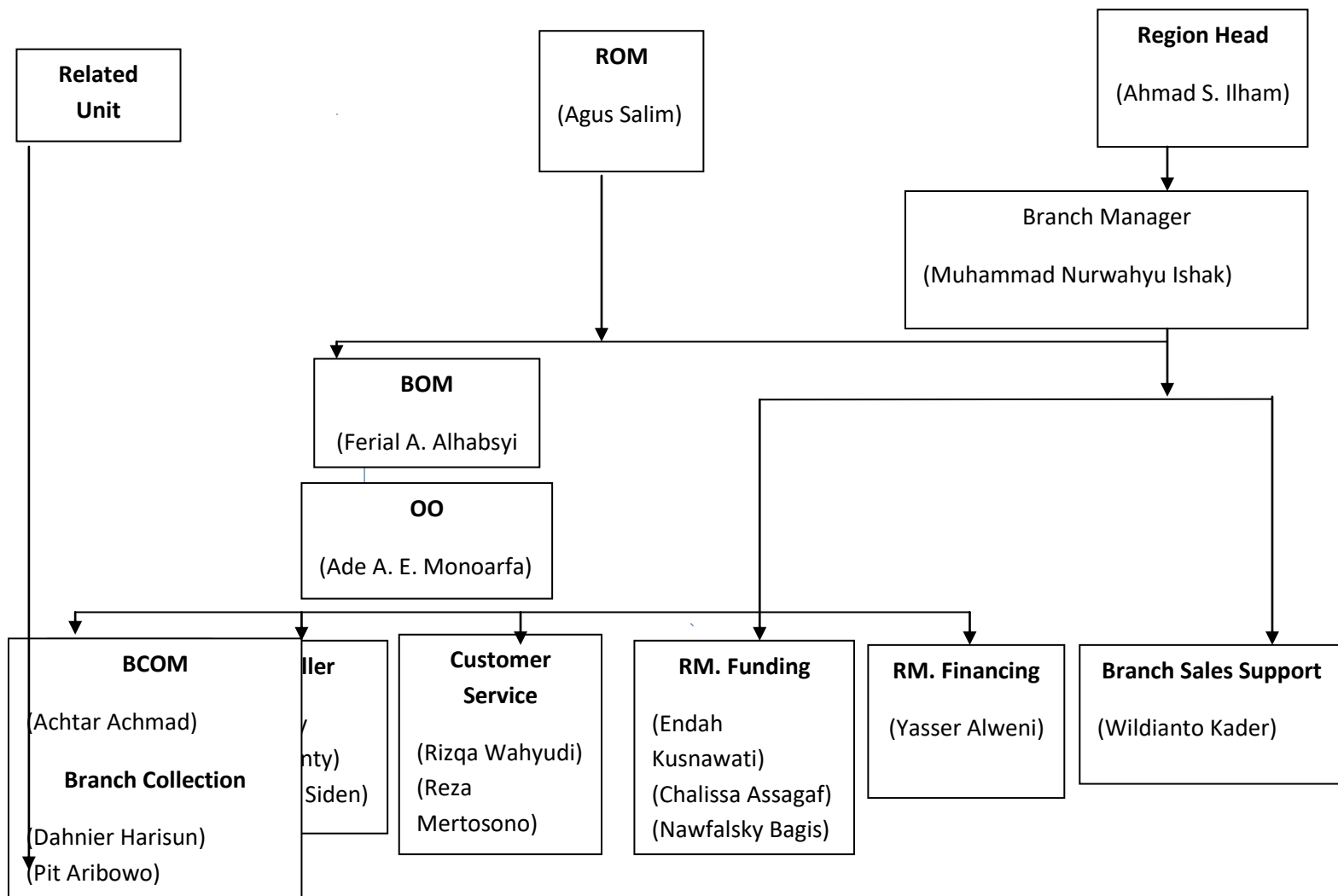
Masyarakat bisa mendalami semangat #AyoHijrah yang dicetuskan Bank Muamalat melalui media sosial resmi kami di :

- Facebook : BankMuamalatIndonesia
- Instagram : Bank.Muamalat
- Twitter : BankMuamalat
- Youtube : Bank Muamalat

B. Websites : www.bankmuamalat.co.id

C. Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Manado

STRUKTUR ORGANISASI CABANG MANADO



D. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum responden

Penelitian dilakukan di Bank Muamalat Cabang Manado. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada para karyawan Bank Muamalat Cabang Manado sebanyak 23 karyawan yang sesuai dengan populasi sekaligus dengan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh (teknik sensus). Dari hasil penelitian ini dapat diketahui karakteristik dari para karyawan.

Tabel 4.1

Pengelompokkan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	65,21%
Perempuan	8	34,78%
Total	23	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui jumlah responden atau karyawan Bank Muamalat Cabang Manado berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi laki-laki berjumlah 15 atau 65,21% berdasarkan persentase. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 atau 34,78% berdasarkan persentase. Dapat diketahui jumlah responden laki-laki dan perempuan berjumlah 15 dan 8.

Tabel 4.2**Pengelompokkan karyawan berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20	0	0%
21 – 30	12	52,17%
31 – 40	8	34,78%
41 – 50	3	13,04%
>51	0	0%
Total	23	100%

Dari tabel 4.2 menunjukkan usia responden atau karyawan Bank Muamalat Cabang Manado, disini dapat diketahui usia 21 – 30 memiliki yaitu 12 responden atau 52,17%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berada dijumlah usia produktif.

Tabel 4.3**Pengelompokkan karyawan berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP / Sederajat	0	0
SMA / Sederajat	6	26,08%
Sarjana Muda (D3)	0	0%
Sarjana (S1)	17	73,91%

Pasca Sarjana (S2)	0	0%
Total	23	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas ternyata pendidikan terakhir karyawan yang paling banyak di Bank Muamalat Cabang Manado adalah S1 dengan jumlah 17 atau 73,91%.

Tabel 4.4

Pengelompokan karyawan berdasarkan waktu lamanya bekerja

Waktu Lamanya Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	9	39,13%
6 – 10 Tahun	10	43,47%
11 – 15 Tahun	4	17,39%
16 – 20 Tahun	0	0%
>21 Tahun	0	0%
Total	23	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui karakteristik responden berdasarkan waktu lamanya bekerja di Bank Muamalat Cabang Manado yang paling banyak adalah 6 – 10 tahun dengan jumlah 10 atau 43,47%.

2. Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif jawaban responden dua variabel bebas Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Cabang Manado dengan jumlah 23 orang.

Tabel deskriptif jawaban dari responden
Tabel 4.5 Data Variabel Disiplin Kerja (X)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan dituntut untuk selalu mematuhi segala peraturan terutama dalam penggunaan jam kerja.	19	4	0	0	0
2.	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.	19	4	0	0	0
3.	Peraturan jam masuk dan jam pulang di perusahaan harus efektif bagi karyawan.	16	7	0	0	0
4.	Ketika mendapat tugas dari atasan harus langsung dikerjakan oleh karyawan.	12	10	1	0	0
5.	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.	16	6	1	0	0
6.	Sebagai karyawan, saya telah memberikan yang terbaik untuk kesuksesan perusahaan.	13	9	1	0	0
7.	Saya dapat membagi waktu untuk setiap pekerjaan yang saya terima.	8	14	1	0	0
8.	Saya hadir sesuai dengan jam masuk kerja.	9	11	3	0	0
9.	Saya selalu teliti dalam bekerja.	7	12	4	0	0

10.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan.	0	9	10	4	0
11.	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.	13	9	1	0	0
12.	Saya selalu bekerja sesuai standar operasional prosedur yang ditetapkan.	12	8	3	0	0
13.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi waktu saya untuk lalai dalam bekerja.	14	9	0	0	0
14.	Saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang saya terima.	16	7	0	0	0
15.	Saya siap menerima hukuman sanksi jika tidak hadir tepat waktu.	16	7	0	0	0
16.	Saya bekerja sesuai dengan uraian tugas yang diberikan oleh atasan.	16	6	1	0	0
17.	Saya selalu berperilaku baik dalam melaksanakan tugas.	16	6	1	0	0
18.	Saya selalu jujur dalam bekerja.	12	8	2	1	0
19.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan.	9	12	2	0	0
20.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.	8	4	8	3	0
21.	Saya memberi tahu terlebih dahulu jika ingin absen bekerja.	19	3	1	0	0
22.	Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.	15	7	1	0	0
23.	Saya selalu menghargai pendapat	14	9	0	0	0

	orang lain.					
24.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik walau tidak ada pengawasan dari atasan.	15	8	0	0	0
Total		314	189	41	8	0
Persentase						

Sumber: Data Kuisisioner yang telah diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui dari 23 responden/karyawan Bank Muamalat Cabang Manado, sebagian besar jawabannya yaitu menyatakan Sangat Setuju terhadap tiap item pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja (X1) yang diberikan peneliti dalam bentuk kuisisioner. Adapun responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 314 dengan persentase %. Untuk jawaban Setuju sebanyak 189 dengan persentase %. Untuk jawaban Netral sebanyak 41 dengan persentase %. Untuk jawaban Tidak Setuju sebanyak 8 dengan persentase %. Dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 dengan persentase 0%.

Hal ini menggambarkan tanggapan jawaban responden terhadap 24 item pada variabel Disiplin Kerja terdapat pada Sangat Setuju dan Setuju telah mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Cabang Manado.

Tabel 4.6
Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam bekerja, saya selalu berorientasi pada kualitas hasil kerja.	11	12	0	0	0
2.	Saya selalu bekerja dengan tepat berdasarkan SOP yang berlaku.	11	10	2	0	0
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan	15	5	3	0	0

	tugas dengan benar dan meminimalisasi kesalahan.					
4.	Saya selalu menyelesaikan target kerja dengan baik.	5	14	3	1	0
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	7	13	2	1	0
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.	11	10	2	0	0
7.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	7	11	3	1	1
8.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.	10	12	1	0	0
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mudah dan cermat.	7	10	5	1	0
10.	Saya selalu jujur dalam berkomunikasi dengan atasan ataupun karyawan lainnya.	12	7	4	0	0
11.	Saya selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti saat berkomunikasi.	16	6	1	0	0
12.	Mampu bertanggung jawab terhadap informasi yang karyawan lainnya sampaikan.	12	11	0	0	0
13.	Saya bersedia melaksanakan pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan perusahaan.	13	10	0	0	0
14.	Saya senang memberikan partisipasi dalam kegiatan perusahaan.	11	12	0	0	0
15.	Saya mengenal dengan baik perusahaan tempat saya bekerja.	17	6	0	0	0
16.	Karyawan diberi kebebasan dalam	14	8	1	0	0

	menyampaikan ide dan pendapatnya.					
17.	Perusahaan memberi prosedur tertentu bagi para karyawan untuk menyampaikan ide dan pendapatnya.	12	10	1	0	0
18.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.	8	11	4	0	0
19.	Waktu pengerjaan tugas yang saya lakukan sekarang lebih cepat dari sebelumnya.	1	19	3	0	0
20.	Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan prinsip saya dalam melaksanakan tugas.	10	6	2	0	0
21.	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja lainnya.	14	8	1	0	0
22.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan karyawan lain.	15	7	1	0	0
23.	Komunikasi di lingkungan kerja saya sudah cukup baik sehingga membantu kinerja saya.	13	8	2	0	0
24.	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja saya sebagai penunjang pekerjaan saya.	13	9	1	0	0
25.	Perusahaan selalu memberikan evaluasi terhadap proses pelaksanaan kinerja.	17	6	0	0	0
26.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	8	14	1	1	0
27.	Saya tidak pernah menunda-nunda	6	13	4	0	0

	pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
28.	Karyawan yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.	15	7	1	0	0
29.	Karyawan yang disiplin memiliki tingkah laku yang baik terhadap aturan yang berlaku.	16	6	1	0	0
30.	Saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.	6	15	2	0	0
31.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	13	10	0	0	0
32.	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	19	4	0	0	0
Total		365	310	51	5	1
Persentase						

Sumber: Data Kuisisioner yang telah diolah 2020

Dari tabel 4.6 diatas diketahui hasil dari 23 responden/karyawan di Bank Muamalat Cabang Manado yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 365 atau %. Untuk jawaban Setuju sebanyak 310 atau %. Untuk jawaban Netral sebanyak 51 atau %. Untuk jawaban Tidak Setuju sebanyak 5 atau %. Dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 atau %.

Sebagian besar jawaban responden menyatakan Sangat Setuju dengan variabel Kinerja Karyawan, ini menunjukkan karyawan yang berada di Bank

Muamalat Cabang Manado merasa sangat berpengaruh dengan Disiplin Kerja pada Bank Muamalat Cabang Manado.

E. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Setiap item pernyataan akan diuji validitasnya untuk mengetahui pernyataan yang dimuat dalam kuisisioner itu valid atau tidak. Pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid jika nilai Pearson Correlation atau r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai (degree of freedom) $df = n-2$ dimana jumlah sampel $n = 23$ dan besarnya $df = 23$. Sehingga taraf signifikan di dapat r tabel yaitu 23.

Tabel 4.7
Hasil uji validitas

Variabel	Item	Corrected item total correction (r hitung)	r tabel	Ket
Disiplin Kerja (X)	X1	0,373	0,396	Valid
	X2	0,694	0,396	Valid
	X3	0,670	0,396	Valid
	X4	0,576	0,396	Valid
	X5	0,580	0,396	Valid
	X6	0,620	0,396	Valid
	X7	0,453	0,396	Valid
	X8	0,456	0,396	Valid
	X9	0,666	0,396	Valid
	X10	0,695	0,396	Valid

	X11	0,766	0,396	Valid
	X12	0,730	0,396	Valid
	X13	0,494	0,396	Valid
	X14	0,566	0,396	Valid
	X15	0,520	0,396	Valid
	X16	0,769	0,396	Valid
	X17	0,609	0,396	Valid
	X18	0,394	0,396	Valid
	X19	0,689	0,396	Valid
	X20	0,484	0,396	Valid
	X21	0,406	0,396	Valid
	X22	0,683	0,396	Valid
	X23	0,657	0,396	Valid
	X24	0,760	0,396	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,526	0,396	Valid
	Y2	0,456	0,396	Valid
	Y3	0,386	0,396	Valid
	Y4	0,315	0,396	Valid
	Y5	0,593	0,396	Valid
	Y6	0,658	0,396	Valid
	Y7	0,195	0,396	Valid
	Y8	0,546	0,396	Valid

	Y9	0,593	0,396	Valid
	Y10	0,658	0,396	Valid
	Y11	0,805	0,396	Valid
	Y12	0,732	0,396	Valid
	Y13	0,755	0,396	Valid
	Y14	0,510	0,396	Valid
	Y15	0,549	0,396	Valid
	Y16	0,717	0,396	Valid
	Y17	0,622	0,396	Valid
	Y18	0,706	0,396	Valid
	Y19	0,553	0,396	Valid
	Y20	0,683	0,396	Valid
	Y21	0,819	0,396	Valid
	Y22	0,528	0,396	Valid
	Y23	0,512	0,396	Valid
	Y24	0,407	0,396	Valid
	Y25	0,397	0,396	Valid
	Y26	0,657	0,396	Valid
	Y27	0,688	0,396	Valid
	Y28	0,784	0,396	Valid
	Y29	0,748	0,396	Valid
	Y30	0,584	0,396	Valid

	Y31	0,423	0,396	Valid
	Y32	0,724	0,396	Valid

Sumber : Data Primer (Kuisisioner) diolah di spss 23.

Berdasarkan dari tabel 4.7 di atas dapat terlihat r hitung pada kolom corrected item total correction untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibandingkan r tabel 0,3961. Maka disimpulkan semua indikator dari kedua variabel X dan Y dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama pada kesempatan yang berbeda, yang ide pokoknya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk menghitung reabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisiensi *Cronbach Alpha*. Uji reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23, dan hasil adalah:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

Nama variabel	Koefisiensi Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,912	Realibel
Kinerja Karyawan	0,931	Realibel

Sumber : Data Primer (Kuisisioner) diolah di SPSS 23.

Setelah dilakukan pengujian dapat diketahui nilai reliabilitas Alpa Cronbach untuk Variabel X (Disiplin Kerja) adalah 0,912 dan Variabel Y (Kinerja

Karyawan) adalah 0,931. Sehingga dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel X $0,912 > 0,396$ dan Variabel Y $0,931 > 0,396$ maka variabel X dan Y reliabel.

F. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini melihat data berdistribusi secara normal atau tidak, pengujian sampel ini diuji dengan uji *Kolmogorov Smirnov* yang menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian ini jika H_0 berdistribusi normal, jika probability $> 0,05$ maka H_0 diterima. Apabila H_a berdistribusi tidak normal, jika probability $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil uji normalitas pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.17872813
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.067
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer (Kuisisioner) diolah di SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200

atau dapat dituliskan sebagai nilai probabilitas = $0,200 > 0,05$ atau H_0 diterima.

Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Jika nilai sig. *Deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dan sebaliknya jika nilai sig. *Deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y * TOTAL_X1	Between Groups	(Combined)	1576,268	14	112,591	,723	,716
		Linearity	73,228	1	73,228	,470	,512
		Deviation from Linearity	1503,041	13	115,619	,742	,696
	Within Groups		1246,167	8	155,771		
	Total		2822,435	22			

Sumber : Data primer (Kuisisioner) diolah di SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig pada *Deviation From Linearity* yaitu $0,696 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara variabel X (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan).

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan regresi sederhana, disini peneliti akan menguji apakah ada arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji regresi linear sederhana.

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	117.454	31.225		3.762	.001
	Disiplin Kerja	.217	.290	.161	.748	.463

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data primer (Kuisisioner) diolah di SPSS 23

Dari tabel di atas dapat diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 117,454 + 0,217X$$

Model regresi linear sederhana di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 117,454 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 117,454.
- b. Koefisiensi variabel disiplin kerja (b_1) bernilai positif sebesar 0,217 ini berarti bahwa jika variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,217 satuan atau 21,7%. Sebaliknya jika disiplin kerja menurun satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,217.

Berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar $0,748 > t$ tabel 1,713. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi menjelaskan seberapa kemampuan sejauh mana variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat R Square.

Hasil koefisiensi determinasi dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.161 ^a	.026	-.020	11.442

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

Sumber : Data primer (Kuisisioner) diolah di SPSS 23

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan untuk nilai R Square (R^2) dengan menggunakan program SPSS 23 diperoleh angka koefisien determinan $R^2 = 0,026$ atau 26,0%. Berarti kemampuan masing-masing dari variabel independen (disiplin kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Manado) sebesar 26,0%.

G. Pembahasan

Hasil pengujian secara umum terhadap variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Cabang Manado.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti para karyawan yang berada di Bank Muamalat Cabang Manado. Peneliti mengambil letak lokasi penelitian di Bank Muamalat Cabang Manado, berdasarkan hasil penelitian yang diuji dari setiap data responden data yang diperoleh dinyatakan valid sehingga layak untuk dilanjutkan dengan uji analisis regresi linear sederhana. Hal ini dibuktikan dengan uji kualitas data yakni uji validitas dan reliabilitas. Setelah dilakukan uji validitas pada variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) setiap item pernyataan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* $> 0,396$. Diketahui nilai reliabilitas *Alpha Crionbach* untuk variabel X (Disiplin Kerja) adalah 0,912 dan variabel Y (Kinerja Karyawan) 0,931 sehingga dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel X dan Y reliabel. Untuk uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas dimana dalam uji normalitas peneliti menggunakan metode *Kolmogorov-Sminorv Test* terlihat bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Kemudian untuk uji linearitas nilai sig pada *Deviation From Linearity* yaitu $0,696 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Untuk uji regresi linear sederhana dari hasil output SPSS diatas didapat nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan

variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari output tersebut diperoleh Koefisiensi Determinasi (R Square) sebesar 0,026.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Bank Muamalat Cabang Manado, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Karakteristik responden karyawan di Bank Muamalat Cabang Manado paling tinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, dengan persentase sebesar 65,21% dari keseluruhan total persentase 100% dengan kisaran usia 21-30 tahun. Adapun nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 diterima. Dari hasil output SPSS di atas didapat nilai Sig Uji $t < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan nilai yang diperoleh dari Koefisiensi Determinasi (R^2) sebesar 0,026 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) adalah sebesar 26,0%.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan penulis sebagai tindak lanjut dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Muamalat Cabang Manado dengan adanya penelitian ini agar tetap menjaga dan meningkatkan disiplin kerja agar karyawan tidak sering datang terlambat. Penelitian ini juga menyarankan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi

kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Manado mengingat R square 26,0%. Agar juga lebih memperhatikan resiko pada Bank Muamalat Cabang Manado.

2. Bagi penelitian selanjutnya semoga penelitian ini bisa dijadikan referensi dan acuan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian akan mendatang baik dari jurnal, buku atau referensi-referensi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2016, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish).
- Amiruddin, 2019, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (Penerbit Qiara Media).
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati, 2017, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press).
- Astutik, Mardi, 2016, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang,' *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan* 2.2.
- Bariyah, Khoirotul, 1999, 'Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja', *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16.2.
- Deni, Muhammad, 2018, 'Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16.1.
- Djahari, M. Diana Rahmawati, 2019, 'Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy terhadap Informally Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise UNY,' *Jurnal Nominal* 2.2.
- Djumanta, Wahyudin dan Dwi Susanti, 2008, *Belajar Matematika Aktif dan Menyenangkan*, (Jakarta: PT Setia Purna Invest).
- Ginting, Nurmaidah Br, 2018, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan', *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3.2.
- Gultom, Guen. Connery, 2015, 'Pengaruh Faktor Eksternal Terhadap Keputusan Pembelian', (*Skripsi*, Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Hakim, Abdul, and Wuryanto, 2014, 'Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15.2 .
- Heriyanto, Heriyanto, and Siti Noor Hidayati, 2016, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6.1 .
- Hermawan, Asep, 2005, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT Grasindo).

- Hermawan, Iwan, 2019, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Method*, (Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan).
- Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati, 2016, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan (Revisi)*, (Bandung: PT Refika Aditama).
- Julianingrum, Dhian. Arnilla, 2013, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.' (Artikel Publikasi Ilmiah, Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti, 2019, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia).
- Mamik, 2015, *Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher).
- Muchson, M, 2017, *Metode Riset Akuntansi* (Kediri: Spasi Media).
- Mulianto, Sindu dan Eko dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2006, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, (Jakarta: PT Elex Media Komputido).
- Mohtar, Imam, 2019, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia).
- Natalia, Diansari, 2016, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Jawa Barat,' (Skripsi, Bandung, Universitas Widyatama).
- Permatasari, Jundah Ayu dkk., 2015, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,' *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25.1.
- Pramularso, Eegis Yani, 2017, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan', *Widya Cipta*, 1.2.
- Rangkuti, Freddy, 2002, *The Power Of Brands Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merek*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama).
- Sampeliling, Alexander, 2015, 'Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur,' *Kinerja*, 12.1.
- Semma, Mansyur, 2008, *Negara dan Korupsi: Pemikiran Mochtar Lubis atas Negara, Manusia Indonesia, dan Perilaku Politik*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia).

- Setiawan, Agung, 2013, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang', *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1.4.
- Siagian, Dergibson, dan Sugiarto, 2000, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Simamora, Bilson, 2005, Analisis Multivariat Pemasaran, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama).
- Simanjuntak, Betaria, dan Arif Yusuf Hamadi, 2016, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung', *IOSR Journal of Economics and Finance*, 5.1.
- Sufren dan Yonathan Natanael, 2014, *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputudo).
- Sulaksono, Hari, 2015, Budaya Organisasi Dan Kinerja, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish).
- Syahyuni, Dedy, 2018, 'Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta', *Widya Cipta*, 2.1
- Syarkani, 2017, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3.3.
- Tyas, Rima. Dwining dan Bambang Swasto Sunuharyo, 2018, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,' *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62.1.
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama).
- Wahyudi, Setyo. Tri, 2017, Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan, (Malang: UB Press).
- Widyaningtyas, Rika, 2016, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mancanan Jaya Cemerlang Klaten,' (Skripsi, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Manado”

Tujuan kuisisioner penelitian

Kuisisioner ini bertujuan untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Manado. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Ekonomi Syari'ah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Saya sangat menghargai partisipasi bapak/ibu dalam menjawab kuisisioner ini. Atas kesediaannya dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Nomor Telfon :

KARAKTERISTIK PERSONAL

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X)

1. Usia

- | | | |
|----------------|----------------|---------------|
| a. < 20 tahun | c. 31-40 tahun | e. > 51 tahun |
| b. 21-30 tahun | d. 41-50 tahun | |

2. Pendidikan

- a. SD
- b. SMP/Sederajat
- c. SMA/Sederajat
- d. Sarjana Muda (D3)
- e. Sarjana (S1)
- f. Pasca Sarjana (S2)

3. Lamanya Bekerja

- a. 1-5 tahun c. 11-15 tahun e. > 21 tahun
 b. 6-10 tahun d. 16-20 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sebaik-baiknya setiap pertanyaan dan setiap alternatif jawaban yang diberikan.
2. Pilih alternatif jawaban yang paling sesuai menurut anda dan berikan tanda Centang (✓)
3. Jika terjadi salah pengisian, berilah tanda (O) pada jawaban yang salah tersebut.

Tabel. 5.1

Skor Skala Likert

Jawaban	Keterangan	Total Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 5.2

Kuesioner Disiplin Kerja

A. DISIPLIN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan dituntut untuk selalu mematuhi segala peraturan terutama dalam penggunaan jam kerja.					
2.	Izin dari atasan diperlukan apabila					

	karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.					
3.	Peraturan jam masuk dan jam pulang di perusahaan harus efektif bagi karyawan.					
4.	Ketika mendapat tugas dari atasan harus langsung dikerjakan oleh karyawan.					
5.	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.					
6.	Sebagai karyawan, saya telah memberikan yang terbaik untuk kesuksesan perusahaan.					
7.	Saya dapat membagi waktu untuk setiap pekerjaan yang saya terima.					
8.	Saya hadir sesuai dengan jam masuk kerja.					
9.	Saya selalu teliti dalam bekerja.					
10.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan.					
11.	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.					
12.	Saya selalu bekerja sesuai standar operasional prosedur yang ditetapkan.					
13.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi waktu saya untuk lalai dalam bekerja.					
14.	Saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang saya terima.					
15.	Saya siap menerima hukuman sanksi jika tidak hadir tepat waktu.					

16.	Saya bekerja sesuai dengan uraian tugas yang diberikan oleh atasan.					
17.	Saya selalu berperilaku baik dalam melaksanakan tugas.					
18.	Saya selalu jujur dalam bekerja.					
19.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan.					
20.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
21.	Saya memberi tahu terlebih dahulu jika ingin absen bekerja.					
22.	Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.					
23.	Saya selalu menghargai pendapat orang lain.					
24.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik walau tidak ada pengawasan dari atasan.					

Tabel 5.3

Kuesioner Kinerja Karyawan

B. KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam bekerja, saya selalu berorientasi pada kualitas hasil kerja.					
2.	Saya selalu bekerja dengan tepat berdasarkan SOP yang berlaku.					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan meminimalisasi kesalahan.					

4.	Saya selalu menyelesaikan target kerja dengan baik.					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.					
7.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					
8.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mudah dan cermat.					
10.	Saya selalu jujur dalam berkomunikasi dengan atasan ataupun karyawan lainnya.					
11.	Saya selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti saat berkomunikasi.					
12.	Mampu bertanggung jawab terhadap informasi yang karyawan lainnya sampaikan.					
13.	Saya bersedia melaksanakan pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan perusahaan.					
14.	Saya senang memberikan partisipasi dalam kegiatan perusahaan.					
15.	Saya mengenal dengan baik perusahaan tempat saya bekerja.					
16.	Karyawan diberi kebebasan dalam menyampaikan ide dan pendapatnya.					
17.	Perusahaan memberi prosedur tertentu					

	bagi para karyawan untuk menyampaikan ide dan pendapatnya.					
18.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.					
19.	Waktu pengerjaan tugas yang saya lakukan sekarang lebih cepat dari sebelumnya.					
20.	Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan prinsip saya dalam melaksanakan tugas.					
21.	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja lainnya.					
22.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan karyawan lain.					
23.	Komunikasi di lingkungan kerja saya sudah cukup baik sehingga membantu kinerja saya.					
24.	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja saya sebagai penunjang pekerjaan saya.					
25.	Perusahaan selalu memberikan evaluasi terhadap proses pelaksanaan kinerja.					
26.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
27.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					

28.	Karyawan yang disiplin memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.					
29.	Karyawan yang disiplin memiliki tingkah laku yang baik terhadap aturan yang berlaku.					
30.	Saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.					
31.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
32.	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					

Tanda Tangan

Responden

LAMPIRAN 2

Tabel 5.4

HASIL Tanggapan Responden (Disiplin Kerja)

NO	NAMA	DISIPLIN K											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	RESPONDEN	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
2	RESPONDEN	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	4	3
3	RESPONDEN	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	RESPONDEN	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4
5	RESPONDEN	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4
6	RESPONDEN	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5
7	RESPONDEN	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
8	RESPONDEN	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5
9	RESPONDEN	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
10	RESPONDEN	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5
11	RESPONDEN	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5
12	RESPONDEN	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
13	RESPONDEN	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
14	RESPONDEN	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5
15	RESPONDEN	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
16	RESPONDEN	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4
17	RESPONDEN	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
18	RESPONDEN	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4
19	RESPONDEN	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
20	RESPONDEN	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5
21	RESPONDEN	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
22	RESPONDEN	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
23	RESPONDEN	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5

Tabel 5.4 Tanggapan Responden (Disiplin Kerja)

KERJA (X1)												TOTAL_X1
X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	
4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	85
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	99
5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	114
5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	103
4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	96
5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	103
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	98
5	5	5	5	4	2	5	2	4	5	5	5	108
4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	98
5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	105
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	115
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	117
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	116
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	115
5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	105
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	114
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	113
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116

Lanjutan Tabel 5.4 Tanggapan Responden (Disiplin Kerja)

Tabel 5.5**Hasil Tanggapan Responden (Kinerja Karyawan)**

NO	NAMA												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
1	RESPOND	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
2	RESPOND	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5
3	RESPOND	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
4	RESPOND	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	RESPOND	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5
6	RESPOND	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	RESPOND	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4
8	RESPOND	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
9	RESPOND	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4
10	RESPOND	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
11	RESPOND	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
12	RESPOND	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
13	RESPOND	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
14	RESPOND	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5
15	RESPOND	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4
16	RESPOND	3	3	3	2	2	5	5	5	2	4	5	5
17	RESPOND	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
18	RESPOND	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
19	RESPOND	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	RESPOND	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4
21	RESPOND	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	RESPOND	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4
23	RESPOND	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4

Tabel 5.5 Tanggapan Responden (Kinerja Karyawan)

KINERJA KARYAWAN (Y)													
Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4

Lanjutan Tabel 5.5 Tanggapan Responden (Kinerja Karyawan)

Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	TOTAL_Y
4	5	5	4	4	5	150
4	5	5	4	5	5	142
5	5	5	4	4	5	148
5	5	5	5	5	5	152
4	5	5	4	5	5	139
4	4	5	4	5	5	133
3	3	3	3	4	4	116
4	5	5	4	5	5	143
4	4	4	5	4	5	142
5	5	5	5	5	5	157
5	5	5	4	5	5	154
4	5	5	4	5	5	154
5	5	5	4	5	5	151
4	5	5	5	5	5	143
4	5	5	5	5	5	143
5	5	5	4	5	5	140
4	4	4	4	4	5	127
4	4	4	4	5	5	132
4	4	4	4	4	4	129
3	5	5	4	4	5	142
4	5	5	4	4	5	152
3	5	5	4	4	4	129
3	4	4	3	4	4	119

Lanjutan Tabel 5.5 Tanggapan Responden (Kinerja Karyawan)

LAMPIRAN 3

Tabel 5.6
UJI KUALITAS DATA

1. Uji Validitas Variabel X (Displin Kerja)

		Correlations													
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
X1.1	Pearson Correlation	1	.092	.444*	.181	-.080	.215	.046	.007	.088	.152	.215	.092	.102	.194
	Sig. (2-tailed)		.676	.034	.410	.716	.325	.836	.973	.689	.489	.325	.677	.643	.371
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.2	Pearson Correlation	.092	1	.444*	.378	.534**	.413	.256	.518*	.426*	.501*	.610**	.579**	.572**	.194
	Sig. (2-tailed)	.676		.034	.075	.009	.050	.239	.011	.043	.015	.002	.004	.004	.371
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.3	Pearson Correlation	.444*	.444*	1	.220	.095	.269	.368	.396	.405	.219	.269	.500*	.244	.589*
	Sig. (2-tailed)	.034	.034		.314	.665	.214	.084	.061	.055	.315	.214	.015	.262	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.4	Pearson Correlation	.181	.378	.220	1	.244	.421*	.227	.460*	.614**	.412	.680**	.604**	.507*	.220
	Sig. (2-tailed)	.410	.075	.314		.261	.045	.298	.027	.002	.051	.000	.002	.013	.314
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.5	Pearson Correlation	-.080	.534**	.095	.244	1	.692**	.346	.240	.348	.560**	.558**	.344	.138	.094
	Sig. (2-tailed)	.716	.009	.665	.261		.000	.106	.269	.104	.005	.006	.108	.529	.664
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.6	Pearson Correlation	.215	.413	.269	.421*	.692**	1	.322	.319	.489*	.387	.612**	.351	.260	.104
	Sig. (2-tailed)	.325	.050	.214	.045	.000		.134	.137	.018	.068	.002	.101	.230	.621
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.7	Pearson Correlation	.046	.256	.368	.227	.346	.322	1	.021	.244	.179	.185	.367	-.206	.368
	Sig. (2-tailed)	.836	.239	.084	.298	.106	.134		.926	.261	.413	.398	.085	.347	.084
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.8	Pearson Correlation	.007	.518*	.396	.460*	.240	.319	.021	1	.306	.265	.431*	.242	.443*	.114
	Sig. (2-tailed)	.973	.011	.061	.027	.269	.137	.926		.156	.222	.040	.265	.034	.594
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.9	Pearson Correlation	.088	.426*	.405	.614**	.348	.489*	.244	.306	1	.326	.710**	.800**	.548**	.401
	Sig. (2-tailed)	.689	.043	.055	.002	.104	.018	.261	.156		.128	.000	.000	.007	.054
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Tabel 5.6 Uji Variabel X (Disiplin Kerja)

X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	TOTAL_X1
.088	.152	.215	.092	.102	.195	.195	.329	.125	.055	.410	.209	.482	.490	.337	.387	.373
.689	.489	.325	.677	.643	.372	.372	.125	.571	.803	.052	.338	.020	.018	.116	.068	.080
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.426	.501	.610	.579	.572	.195	.444	.329	.534	.196	.594	.102	.256	.490	.337	.387	.694
.043	.015	.002	.004	.004	.372	.034	.125	.009	.370	.003	.642	.239	.018	.116	.068	.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.405	.219	.269	.500	.244	.589	.179	.433	.433	.283	.628	.192	.462	.540	.631	.707	.670
.055	.315	.214	.015	.262	.003	.415	.039	.039	.191	.001	.381	.027	.008	.001	.000	.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.614	.412	.680	.604	.507	.220	.382	.244	-.023	.016	.199	-.079	.206	.566	.354	.445	.576
.002	.051	.000	.002	.013	.314	.072	.261	.916	.942	.362	.720	.346	.005	.098	.033	.004
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.348	.560	.558	.344	.138	.095	.433	.446	.307	.266	.429	.283	.193	.254	.138	.198	.580
.104	.005	.006	.108	.529	.665	.039	.033	.154	.221	.041	.190	.378	.241	.529	.364	.004
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.489	.387	.612	.351	.260	.106	.432	.425	.023	-.016	.525	.289	.238	.486	.260	.342	.620
.018	.068	.002	.101	.230	.629	.040	.043	.916	.942	.010	.181	.275	.019	.230	.110	.002
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.244	.179	.185	.367	-.206	.368	.023	.488	.062	.055	.368	.210	.082	.382	.610	.574	.453
.261	.413	.398	.085	.347	.084	.919	.018	.780	.802	.084	.337	.710	.072	.002	.004	.030
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.306	.265	.431	.242	.443	.116	.396	.240	.240	.072	.122	-.026	.166	.153	.311	.283	.456
.156	.222	.040	.265	.034	.598	.061	.269	.269	.742	.579	.906	.449	.487	.149	.191	.029
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
1	.326	.710	.800	.548	.405	.544	.462	.234	-.082	.524	-.013	.082	.469	.285	.543	.666
	.128	.000	.000	.007	.055	.007	.026	.284	.709	.010	.953	.709	.024	.187	.007	.001
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Lanjutan Tabel 5.6 Uji Variabel X (Disiplin Kerja)

X1.10	Pearson Correlation	.152	.501 ^{**}	.219	.412	.560 ^{**}	.387	.179	.265	.326	1	.616 ^{**}	.379	.401	.07
	Sig. (2-tailed)	.489	.015	.315	.051	.005	.068	.413	.222	.128		.002	.074	.058	.73
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.11	Pearson Correlation	.215	.610 ^{**}	.269	.680 ^{**}	.558 ^{**}	.612 ^{**}	.185	.431 [*]	.710 ^{**}	.616 ^{**}	1	.669 ^{**}	.721 ^{**}	.26
	Sig. (2-tailed)	.325	.002	.214	.000	.006	.002	.398	.040	.000	.002		.000	.000	.21
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.12	Pearson Correlation	.092	.579 ^{**}	.500 ^{**}	.604 ^{**}	.344	.351	.367	.242	.800 ^{**}	.379	.669 ^{**}	1	.444 [*]	.500
	Sig. (2-tailed)	.677	.004	.015	.002	.108	.101	.085	.265	.000	.074	.000		.034	.01
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.13	Pearson Correlation	.102	.572 ^{**}	.244	.507 [*]	.138	.260	-.206	.443 [*]	.548 ^{**}	.401	.721 ^{**}	.444 [*]	1	.24
	Sig. (2-tailed)	.643	.004	.262	.013	.529	.230	.347	.034	.007	.058	.000	.034		.26
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.14	Pearson Correlation	.195	.195	.589 ^{**}	.220	.095	.106	.368	.116	.405	.075	.269	.500 [*]	.244	
	Sig. (2-tailed)	.372	.372	.003	.314	.665	.629	.084	.598	.055	.733	.214	.015	.262	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.15	Pearson Correlation	.195	.444 [*]	.179	.382	.433 [*]	.432 [*]	.023	.396	.544 ^{**}	.507 [*]	.758 ^{**}	.500 [*]	.631 ^{**}	-.02
	Sig. (2-tailed)	.372	.034	.415	.072	.039	.040	.919	.061	.007	.014	.000	.015	.001	.90
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.16	Pearson Correlation	.329	.329	.433 [*]	.244	.446 [*]	.425 [*]	.488 [*]	.240	.462 [*]	.442 [*]	.558 ^{**}	.564 ^{**}	.138	.601
	Sig. (2-tailed)	.125	.125	.039	.261	.033	.043	.018	.269	.026	.035	.006	.005	.529	.00
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.17	Pearson Correlation	.125	.534 ^{**}	.433 [*]	-.023	.307	.023	.062	.240	.234	.442 [*]	.291	.344	.297	.601
	Sig. (2-tailed)	.571	.009	.039	.916	.154	.916	.780	.269	.284	.035	.178	.108	.168	.00
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.18	Pearson Correlation	.055	.196	.283	.016	.266	-.016	.055	.072	-.082	.428 [*]	.076	.141	.014	.39
	Sig. (2-tailed)	.803	.370	.191	.942	.221	.942	.802	.742	.709	.041	.730	.520	.948	.05
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1.19	Pearson Correlation	.410	.594 ^{**}	.628 ^{**}	.199	.429 [*]	.525 [*]	.368	.122	.524	.158	.404	.621 ^{**}	.249	.476
	Sig. (2-tailed)	.052	.003	.001	.362	.041	.010	.084	.579	.010	.473	.056	.002	.251	.02
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Lanjutan Tabel 5.6 Uji Variabel X (Disiplin Kerja)

.326	1	.616**	.379	.401	.075	.507*	.442*	.442*	.428*	.158	.575**	.403	.460*	.265	.381	.695**
.128		.002	.074	.058	.733	.014	.035	.035	.041	.473	.004	.056	.027	.221	.073	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.710**	.616**	1	.669**	.721**	.269	.758**	.558**	.291	.076	.404	.149	.090	.617**	.260	.342	.766**
.000	.002		.000	.000	.214	.000	.006	.178	.730	.056	.498	.683	.002	.230	.110	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.800**	.379	.669**	1	.444*	.500*	.500*	.564**	.344	.141	.621**	.020	-.005	.488*	.444*	.663**	.730**
.000	.074	.000		.034	.015	.015	.005	.108	.520	.002	.928	.981	.018	.034	.001	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.548**	.401	.721**	.444*	1	.244	.631**	.138	.297	.014	.249	-.029	.008	.387	.087	.163	.494
.007	.058	.000	.034		.262	.001	.529	.168	.948	.251	.896	.972	.068	.692	.458	.017
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.405	.075	.269	.500*	.244	1	-.027	.601**	.601**	.399	.476*	.192	.089	.375	.631**	.509*	.566**
.055	.733	.214	.015	.262		.903	.002	.002	.059	.022	.381	.686	.078	.001	.013	.005
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.544**	.507*	.758**	.500*	.631**	-.027	1	.433*	.095	-.182	.324	.103	-.097	.209	.051	.311	.520*
.007	.014	.000	.015	.001	.903		.039	.665	.406	.131	.638	.659	.339	.819	.149	.011
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.462*	.442*	.558**	.564**	.138	.601**	.433*	1	.584**	.266	.554**	.573**	.040	.391	.615**	.687**	.769**
.026	.035	.006	.005	.529	.002	.039		.003	.221	.006	.004	.856	.065	.002	.000	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.234	.442*	.291	.344	.297	.601**	.095	.584**	1	.552**	.429*	.500*	.346	.254	.456*	.361	.609**
.284	.035	.178	.108	.168	.002	.665	.003		.006	.041	.015	.106	.241	.029	.090	.002
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
-.082	.428*	.076	.141	.014	.399	-.182	.266	.552**	1	.135	.453*	.289	.106	.343	.200	.394
.709	.041	.730	.520	.948	.059	.406	.221	.006		.540	.030	.181	.630	.109	.360	.063
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.524*	.158	.404	.621**	.249	.476*	.324	.554**	.429*	.135	1	.250	.210	.459*	.393	.652**	.689**
.010	.473	.056	.002	.251	.022	.131	.006	.041	.540		.250	.336	.028	.064	.001	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23

Lanjutan Tabel 5.6 Uji Variabel X (Disiplin Kerja)

	Pearson Correlation	.123	.004	.433	.023	.001	.023	.002	.290	.204	.472	.291	.344	.291	.001
	Sig. (2-tailed)	.571	.009	.039	.916	.154	.916	.780	.269	.284	.035	.178	.108	.168	.00
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2
X1.18	Pearson Correlation	.055	.196	.283	.016	.266	-.016	.055	.072	-.082	.428*	.076	.141	.014	.39
	Sig. (2-tailed)	.803	.370	.191	.942	.221	.942	.802	.742	.709	.041	.730	.520	.948	.05
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2
X1.19	Pearson Correlation	.410	.594**	.628**	.199	.429*	.525*	.368	.122	.524*	.158	.404	.621**	.249	.476
	Sig. (2-tailed)	.052	.003	.001	.362	.041	.010	.084	.579	.010	.473	.056	.002	.251	.02
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2
X1.20	Pearson Correlation	.209	.102	.192	-.079	.283	.289	.210	-.026	-.013	.575**	.149	.020	-.029	.19
	Sig. (2-tailed)	.338	.642	.381	.720	.190	.181	.337	.906	.953	.004	.498	.928	.896	.38
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2
X1.21	Pearson Correlation	.482*	.256	.462*	.206	.193	.238	.082	.166	.082	.403	.090	-.005	.008	.08
	Sig. (2-tailed)	.020	.239	.027	.346	.378	.275	.710	.449	.709	.056	.683	.981	.972	.68
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2
X1.22	Pearson Correlation	.490*	.490*	.540**	.566**	.254	.486*	.382	.153	.469*	.460*	.617**	.488*	.387	.37
	Sig. (2-tailed)	.018	.018	.008	.005	.241	.019	.072	.487	.024	.027	.002	.018	.068	.07
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2
X1.23	Pearson Correlation	.337	.337	.631**	.354	.138	.260	.610**	.311	.285	.265	.260	.444*	.087	.631
	Sig. (2-tailed)	.116	.116	.001	.098	.529	.230	.002	.149	.187	.221	.230	.034	.692	.00
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2
X1.24	Pearson Correlation	.387	.387	.707**	.445*	.198	.342	.574**	.283	.543**	.381	.342	.663**	.163	.509
	Sig. (2-tailed)	.068	.068	.000	.033	.364	.110	.004	.191	.007	.073	.110	.001	.458	.01
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.373	.694**	.670**	.576**	.580**	.620**	.453**	.456**	.666**	.695**	.766**	.730**	.494*	.566
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.000	.004	.004	.002	.030	.029	.001	.000	.000	.000	.017	.00
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	2

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

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

Activate Windows

Lanjutan Tabel 5.6 Uji Variabel X (Disiplin Kerja)

.284	.035	.178	.108	.168	.002	.665	.003		.006	.041	.015	.106	.241	.029	.090	.002
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
-.082	.428	.076	.141	.014	.399	-.182	.266	.552**	1	.135	.453	.289	.106	.343	.200	.394
.709	.041	.730	.520	.948	.059	.406	.221	.006		.540	.030	.181	.630	.109	.360	.063
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.524	.158	.404	.621**	.249	.476	.324	.554**	.429*	.135	1	.250	.210	.459*	.393	.652**	.689**
.010	.473	.056	.002	.251	.022	.131	.006	.041	.540		.250	.336	.028	.064	.001	.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
-.013	.575**	.149	.020	-.029	.192	.103	.573**	.500*	.453	.250	1	.296	.189	.303	.418*	.484*
.953	.004	.498	.928	.896	.381	.638	.004	.015	.030	.250		.171	.389	.159	.047	.019
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.082	.403	.090	-.005	.008	.089	-.097	.040	.346	.289	.210	.296	1	.458*	.359	.227	.406
.709	.056	.683	.981	.972	.686	.659	.856	.106	.181	.336	.171		.028	.092	.298	.055
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.469*	.460*	.617**	.488*	.387	.375	.209	.391	.254	.106	.459*	.189	.458*	1	.387	.459*	.683**
.024	.027	.002	.018	.068	.078	.339	.065	.241	.630	.028	.389	.028		.068	.027	.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.285	.265	.260	.444*	.087	.631**	.051	.615**	.456*	.343	.393	.303	.359	.387	1	.724**	.657**
.187	.221	.230	.034	.692	.001	.819	.002	.029	.109	.064	.159	.092	.068		.000	.001
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.543**	.381	.342	.663**	.163	.509*	.311	.687**	.361	.200	.652**	.418*	.227	.459*	.724**	1	.760**
.007	.073	.110	.001	.458	.013	.149	.000	.090	.360	.001	.047	.298	.027	.000		.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.666**	.695**	.766**	.730**	.494*	.566**	.520*	.769**	.609**	.394	.689**	.484*	.406	.683**	.657**	.760**	1
.001	.000	.000	.000	.017	.005	.011	.000	.002	.063	.000	.019	.055	.000	.001	.000	
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Lanjutan Tabel 5.6 Uji Variabel X (Disiplin Kerja)

Tabel 5.7
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
Y1	Pearson Correlation	1	.694**	.456*	.422*	.600**	.346	-.095	.198	.549**	.490*	.290	.352	.448*	.106
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.045	.002	.106	.665	.366	.007	.018	.180	.100	.032	.630
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y2	Pearson Correlation	.694**	1	.666**	.613**	.691**	.156	-.155	-.082	.531**	.297	.049	.297	.388	-.044
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.002	.000	.476	.479	.710	.009	.168	.824	.168	.067	.842
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y3	Pearson Correlation	.456*	.666**	1	.592**	.647**	.356	-.236	-.012	.513**	.368	-.021	.302	.267	.019
	Sig. (2-tailed)	.029	.001		.003	.001	.095	.278	.956	.012	.084	.925	.161	.218	.933
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y4	Pearson Correlation	.422*	.613**	.592**	1	.732**	.000	-.309	-.106	.650**	.238	-.107	.241	.243	-.120
	Sig. (2-tailed)	.045	.002	.003		.000	1.000	.151	.632	.001	.274	.626	.268	.264	.584
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y5	Pearson Correlation	.600**	.691**	.647**	.732**	1	.274	-.045	.085	.704**	.461*	.214	.286	.273	.184
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000		.205	.840	.700	.000	.027	.326	.185	.208	.401
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y6	Pearson Correlation	.346	.156	.356	.000	.274	1	.049	.466*	.329	.563**	.588**	.526**	.482*	.299
	Sig. (2-tailed)	.106	.476	.095	1.000	.205		.824	.025	.125	.005	.003	.010	.020	.166
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y7	Pearson Correlation	-.095	-.155	-.236	-.309	-.045	.049	1	.061	-.161	-.018	.184	.093	.102	.264
	Sig. (2-tailed)	.665	.479	.278	.151	.840	.824		.781	.464	.935	.402	.672	.644	.223
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y8	Pearson Correlation	.198	-.082	-.012	-.106	.085	.466*	.061	1	.457*	.087	.562**	.352	.294	.564**
	Sig. (2-tailed)	.366	.710	.956	.632	.700	.025	.781		.028	.691	.005	.100	.173	.005
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y9	Pearson Correlation	.549**	.531**	.513**	.650**	.704**	.329	-.161	.457*	1	.206	.372	.209	.210	.209
	Sig. (2-tailed)	.007	.009	.012	.001	.000	.125	.464	.028		.345	.080	.339	.335	.339
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30
.106	.234	.253	.091	.374	.333	.105	.253	-.064	-.036	.171	.060	.238	.259	.290	.382	.260
.630	.282	.244	.678	.079	.120	.634	.244	.772	.872	.434	.784	.274	.233	.180	.072	.231
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
-.044	.263	.114	-.038	.522	.094	.256	.114	-.029	-.034	-.071	-.025	.140	.328	.049	.131	.246
.842	.225	.603	.864	.011	.668	.238	.603	.896	.878	.747	.910	.523	.126	.824	.552	.257
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.019	.132	-.141	-.168	.504	.222	.356	.044	-.082	-.150	-.292	-.233	.193	.270	.170	.140	.195
.933	.547	.521	.443	.014	.308	.095	.841	.712	.495	.176	.285	.377	.212	.438	.523	.372
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
-.120	.274	-.104	-.208	.258	.148	.285	.104	.106	.000	-.104	-.137	.000	.092	.000	.000	.112
.584	.206	.636	.342	.235	.502	.187	.636	.632	1.000	.638	.533	1.000	.676	1.000	1.000	.610
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.184	.105	.133	.057	.459	.182	.460	.235	.224	.231	.044	.105	.357	.246	.214	.206	.395
.401	.635	.546	.795	.028	.407	.027	.281	.304	.288	.842	.635	.094	.258	.326	.347	.062
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.299	.170	.414	.376	.549	.454	.456	.414	.136	.229	.098	.326	.378	.662	.586	.557	.507
.166	.438	.049	.077	.007	.030	.028	.049	.536	.292	.657	.128	.075	.001	.003	.006	.014
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.264	.049	.242	.458	-.042	.090	.120	.320	.330	.340	.388	.252	.297	.080	.104	.114	-.311
.223	.826	.265	.028	.851	.682	.587	.137	.124	.112	.067	.246	.169	.716	.637	.606	.148
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.564	.234	.517	.486	.591	.520	.587	.517	.070	.082	.303	.234	.238	.375	.426	.382	.544
.005	.282	.011	.019	.003	.011	.003	.011	.752	.712	.160	.282	.274	.078	.043	.072	.007
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.209	.237	.361	.270	.744	.383	.494	.361	.091	.000	-.090	.000	.197	.160	.279	.286	.486
.339	.275	.090	.213	.000	.071	.017	.090	.678	1.000	.683	1.000	.367	.467	.197	.186	.019
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	TOTAL_Y
.091	.374	.333	.105	.253	-.064	-.036	.171	.060	.238	.259	.290	.382	.260	.140	.315	.526
.678	.079	.120	.634	.244	.772	.872	.434	.784	.274	.233	.180	.072	.231	.523	.143	.010
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
-.038	.522	.094	.256	.114	-.029	-.034	-.071	-.025	.140	.328	.049	.131	.246	.388	.370	.456
.864	.011	.668	.238	.603	.896	.878	.747	.910	.523	.126	.824	.552	.257	.067	.082	.029
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
-.168	.504	.222	.356	.044	-.082	-.150	-.292	-.233	.193	.270	.170	.140	.195	.159	.196	.386
.443	.014	.308	.095	.841	.712	.495	.176	.285	.377	.212	.438	.523	.372	.468	.370	.069
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
-.208	.258	.148	.285	.104	.106	.000	-.104	-.137	.000	.092	.000	.000	.112	.121	.159	.315
.342	.235	.502	.187	.636	.632	1.000	.638	.533	1.000	.676	1.000	1.000	.610	.581	.469	.143
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.057	.459	.182	.460	.235	.224	.231	.044	.105	.357	.246	.214	.206	.395	.155	.391	.593
.795	.028	.407	.027	.281	.304	.288	.842	.635	.094	.258	.326	.347	.062	.481	.065	.003
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.376	.549	.454	.458	.414	.136	.229	.098	.326	.378	.662	.586	.557	.507	.205	.433	.658
.077	.007	.030	.028	.049	.536	.292	.657	.128	.075	.001	.003	.006	.014	.349	.039	.001
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.458	-.042	.090	.120	.320	.330	.340	.388	.252	.297	.080	.104	.114	-.311	-.168	.077	.195
.028	.851	.682	.587	.137	.124	.112	.067	.246	.169	.716	.637	.606	.148	.443	.728	.372
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.486	.591	.520	.587	.517	.070	.082	.303	.234	.238	.375	.426	.382	.544	.140	.516	.546
.019	.003	.011	.003	.011	.752	.712	.160	.282	.274	.078	.043	.072	.007	.523	.012	.007
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.270	.744	.383	.494	.361	.091	.000	-.090	.000	.197	.160	.279	.286	.486	.105	.413	.593
.213	.000	.071	.017	.090	.678	1.000	.683	1.000	.367	.467	.197	.186	.019	.633	.050	.003
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Y10	Pearson Correlation	.490 [*]	.297	.368	.238	.461 [*]	.563 ^{**}	-.018	.087	.206	1	.490 [*]	.784 ^{**}	.750 ^{**}	.250
	Sig. (2-tailed)	.018	.168	.084	.274	.027	.005	.935	.691	.345		.018	.000	.000	.251
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y11	Pearson Correlation	.290	.049	-.021	-.107	.214	.586 ^{**}	.184	.562 ^{**}	.372	.490 [*]	1	.493 [*]	.551 ^{**}	.594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.180	.824	.925	.626	.326	.003	.402	.005	.080	.018		.017	.006	.003
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y12	Pearson Correlation	.352	.297	.302	.241	.286	.526 ^{**}	.093	.352	.209	.784 ^{**}	.493 [*]	1	.916 ^{**}	.394
	Sig. (2-tailed)	.100	.168	.161	.268	.185	.010	.672	.100	.339	.000	.017		.000	.063
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y13	Pearson Correlation	.448 [*]	.388	.267	.243	.273	.482 [*]	.102	.294	.210	.750 ^{**}	.551 ^{**}	.916 ^{**}	1	.313
	Sig. (2-tailed)	.032	.067	.218	.264	.208	.020	.644	.173	.335	.000	.006	.000		.146
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y14	Pearson Correlation	.106	-.044	.019	-.120	.184	.299	.264	.564 ^{**}	.209	.250	.594 ^{**}	.394	.313	1
	Sig. (2-tailed)	.630	.842	.933	.584	.401	.166	.223	.005	.339	.251	.003	.063	.146	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y15	Pearson Correlation	.234	.263	.132	.274	.105	.170	.049	.234	.237	.273	.515 [*]	.621 ^{**}	.677 ^{**}	.371
	Sig. (2-tailed)	.282	.225	.547	.206	.635	.438	.826	.282	.275	.208	.012	.002	.000	.082
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y16	Pearson Correlation	.253	.114	-.141	-.104	.133	.414 [*]	.242	.517 [*]	.361	.346	.878 ^{**}	.485 [*]	.555 ^{**}	.420
	Sig. (2-tailed)	.244	.603	.521	.636	.546	.049	.265	.011	.090	.106	.000	.019	.006	.046
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y17	Pearson Correlation	.091	-.038	-.168	-.208	.057	.376	.458 [*]	.486 [*]	.270	.314	.780 ^{**}	.489 [*]	.421 [*]	.561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.678	.864	.443	.342	.795	.077	.028	.019	.213	.145	.000	.018	.046	.005
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y18	Pearson Correlation	.374	.522 [*]	.504 [*]	.258	.459 [*]	.549 ^{**}	-.042	.591 ^{**}	.744 ^{**}	.213	.486 [*]	.362	.343	.259
	Sig. (2-tailed)	.079	.011	.014	.235	.028	.007	.851	.003	.000	.328	.019	.090	.109	.233
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y19	Pearson Correlation	.333	.094	.222	.148	.182	.454 [*]	.090	.520 [*]	.383	.379	.439 [*]	.436 [*]	.458 [*]	.418
	Sig. (2-tailed)	.120	.668	.308	.502	.407	.030	.682	.011	.071	.074	.036	.038	.028	.047
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

.273	.346	.314	.213	.379	.201	.445	.214	.280	.082	.011	.641	.553	.694	.675	.316	.402
.208	.106	.145	.328	.074	.358	.033	.326	.196	.711	.959	.001	.006	.000	.000	.141	.057
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.515	.878	.780	.486	.439	.464	.743	.527	.576	.425	.515	.600	.439	.861	.790	.585	.238
.012	.000	.000	.019	.036	.026	.000	.010	.004	.043	.012	.002	.036	.000	.000	.003	.274
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.621	.485	.489	.362	.436	.389	.636	.259	.302	.261	.026	.472	.660	.649	.582	.233	.389
.002	.019	.018	.090	.038	.067	.001	.233	.161	.229	.907	.023	.001	.001	.004	.285	.066
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.677	.555	.421	.343	.458	.343	.707	.321	.375	.335	.078	.433	.653	.708	.635	.213	.469
.000	.006	.046	.109	.028	.109	.000	.135	.078	.118	.723	.039	.001	.000	.001	.328	.024
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.371	.420	.561	.259	.418	.574	.420	.199	.233	.189	.172	.351	.139	.439	.374	.417	-.038
.082	.046	.005	.233	.047	.004	.046	.362	.285	.387	.432	.101	.527	.036	.079	.048	.863
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.1	.582	.490	.289	.116	.326	.582	.461	.437	.364	.098	.106	.231	.515	.394	.145	.078
	.004	.018	.182	.598	.128	.004	.027	.037	.088	.656	.631	.290	.012	.063	.510	.723
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.582	.1	.881	.510	.209	.295	.739	.540	.554	.418	.410	.372	.331	.743	.684	.465	.251
.004		.000	.013	.339	.172	.000	.008	.006	.047	.052	.081	.123	.000	.000	.025	.248
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.490	.881	.1	.437	.176	.257	.621	.434	.431	.292	.319	.444	.234	.646	.596	.359	.118
.018	.000		.037	.422	.236	.002	.038	.040	.176	.138	.034	.282	.001	.003	.093	.591
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.289	.510	.437	.1	.357	.647	.510	.170	.104	-.009	.147	.347	.536	.375	.365	.634	.343
.182	.013	.037		.094	.001	.013	.437	.638	.966	.502	.105	.008	.077	.087	.001	.109
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.116	.209	.176	.357	.1	.454	.579	.041	-.007	.192	.116	.508	.518	.439	.466	.251	.243
.598	.339	.422	.094		.030	.004	.854	.974	.381	.598	.013	.011	.036	.025	.248	.264
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

.314	.213	.379	.201	.445	.214	.280	.082	.011	.641	.553	.694	.675	.316	.402	.362	.658
.145	.328	.074	.358	.033	.326	.196	.711	.959	.001	.006	.000	.000	.141	.057	.090	.001
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.780	.486	.439	.464	.743	.527	.576	.425	.515	.600	.439	.861	.790	.585	.238	.534	.805
.000	.019	.036	.026	.000	.010	.004	.043	.012	.002	.036	.000	.000	.003	.274	.009	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.489	.362	.436	.389	.636	.259	.302	.261	.026	.472	.660	.649	.582	.233	.389	.479	.732
.018	.090	.038	.067	.001	.233	.161	.229	.907	.023	.001	.001	.004	.285	.066	.021	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.421	.343	.458	.343	.707	.321	.375	.335	.078	.433	.653	.708	.635	.213	.469	.523	.755
.046	.109	.028	.109	.000	.135	.078	.118	.723	.039	.001	.000	.001	.328	.024	.010	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.561	.259	.418	.574	.420	.199	.233	.189	.172	.351	.139	.439	.374	.417	-.038	.439	.510
.005	.233	.047	.004	.046	.362	.285	.387	.432	.101	.527	.036	.079	.048	.863	.036	.013
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.490	.289	.116	.326	.582	.461	.437	.384	.098	.106	.231	.515	.394	.145	.078	.250	.549
.018	.182	.598	.128	.004	.027	.037	.088	.656	.631	.290	.012	.063	.510	.723	.250	.007
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.881	.510	.209	.295	.739	.540	.554	.418	.410	.372	.331	.743	.684	.465	.251	.450	.717
.000	.013	.339	.172	.000	.008	.006	.047	.052	.081	.123	.000	.000	.025	.248	.031	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
1	.437	.176	.257	.621	.434	.431	.292	.319	.444	.234	.646	.596	.359	.118	.378	.622
	.037	.422	.236	.002	.038	.040	.176	.138	.034	.282	.001	.003	.093	.591	.075	.002
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.437	1	.357	.647	.510	.170	.104	-.009	.147	.347	.536	.375	.365	.634	.343	.605	.706
.037		.094	.001	.013	.437	.638	.966	.502	.105	.008	.077	.087	.001	.109	.002	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.176	.357	1	.454	.579	.041	-.007	.192	.116	.508	.518	.439	.466	.251	.243	.465	.553
.422	.094		.030	.004	.854	.974	.381	.598	.013	.011	.036	.025	.264	.025	.006	
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Y20	Pearson Correlation	.105	.256	.356	.285	.460	.458	.120	.587	.494	.201	.464	.389	.343	.574
	Sig. (2-tailed)	.634	.238	.095	.187	.027	.028	.587	.003	.017	.358	.026	.067	.109	.004
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y21	Pearson Correlation	.253	.114	.044	.104	.235	.414	.320	.517	.361	.445	.743**	.636**	.707**	.420
	Sig. (2-tailed)	.244	.603	.841	.636	.281	.049	.137	.011	.090	.033	.000	.001	.000	.046
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y22	Pearson Correlation	-.064	-.029	-.082	.106	.224	.136	.330	.070	.091	.214	.527**	.259	.321	.199
	Sig. (2-tailed)	.772	.896	.712	.632	.304	.536	.124	.752	.678	.326	.010	.233	.135	.362
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y23	Pearson Correlation	-.036	-.034	-.150	.000	.231	.229	.340	.082	.000	.280	.576**	.302	.375	.233
	Sig. (2-tailed)	.872	.878	.495	1.000	.288	.292	.112	.712	1.000	.196	.004	.161	.078	.285
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y24	Pearson Correlation	.171	-.071	-.292	-.104	.044	.098	.388	.303	-.090	.082	.425*	.261	.335	.189
	Sig. (2-tailed)	.434	.747	.176	.638	.842	.657	.067	.160	.683	.711	.043	.229	.118	.387
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y25	Pearson Correlation	.060	-.025	-.233	-.137	.105	.326	.252	.234	.000	.011	.515*	.026	.078	.172
	Sig. (2-tailed)	.784	.910	.285	.533	.635	.128	.246	.282	1.000	.959	.012	.907	.723	.432
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y26	Pearson Correlation	.238	.140	.193	.000	.357	.378	.297	.238	.197	.641**	.600**	.472**	.433**	.351
	Sig. (2-tailed)	.274	.523	.377	1.000	.094	.075	.169	.274	.367	.001	.002	.023	.039	.101
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y27	Pearson Correlation	.259	.328	.270	.092	.246	.662**	.080	.375	.160	.553**	.439**	.660**	.653**	.139
	Sig. (2-tailed)	.233	.126	.212	.676	.258	.001	.716	.078	.467	.006	.036	.001	.001	.527
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y28	Pearson Correlation	.290	.049	.170	.000	.214	.586**	.104	.426*	.279	.694**	.861**	.649**	.708**	.439
	Sig. (2-tailed)	.180	.824	.438	1.000	.326	.003	.637	.043	.197	.000	.000	.001	.000	.036
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y29	Pearson Correlation	.382	.131	.140	.000	.206	.557**	.114	.382	.288	.675**	.790**	.582**	.635**	.374
	Sig. (2-tailed)	.072	.552	.523	1.000	.347	.006	.606	.072	.186	.000	.000	.004	.001	.079
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

.326	.295	.257	.647	.454	1	.533	.377	.335	.216	.326	.378	.557	.341	.306	.507	.205
.128	.172	.236	.001	.030		.009	.076	.118	.322	.128	.075	.006	.111	.156	.014	.349
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.562	.739	.621	.510	.579	.533	1	.672	.554	.548	.410	.514	.562	.743	.684	.324	.251
.004	.000	.002	.013	.004	.009		.000	.006	.007	.052	.012	.005	.000	.000	.131	.248
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.461	.540	.434	.170	.041	.377	.672	1	.856	.617	.461	.338	.208	.527	.455	.167	.167
.027	.008	.038	.437	.854	.076	.000		.000	.002	.027	.114	.341	.010	.029	.446	.446
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.437	.554	.431	.104	-.007	.335	.554	.856	1	.721	.437	.395	.311	.456	.287	.195	.105
.037	.006	.040	.638	.974	.118	.006	.000		.000	.037	.062	.148	.029	.184	.372	.632
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.364	.418	.292	-.009	.192	.216	.548	.617	.721	1	.534	.265	.339	.291	.227	.061	.033
.088	.047	.176	.966	.381	.322	.007	.002	.000		.009	.222	.114	.178	.298	.783	.882
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.098	.410	.319	.147	.116	.326	.410	.461	.437	.534	1	.293	.382	.338	.394	.329	.078
.656	.052	.138	.502	.598	.128	.052	.027	.037	.009		.175	.072	.115	.063	.125	.723
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.106	.372	.444	.347	.508	.378	.514	.338	.395	.265	.293	1	.563	.600	.575	.340	.433
.631	.081	.034	.105	.013	.075	.012	.114	.062	.222	.175		.005	.002	.004	.112	.039
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.231	.331	.234	.536	.518	.557	.562	.208	.311	.339	.382	.563	1	.439	.439	.464	.519
.290	.123	.282	.008	.011	.006	.005	.341	.148	.114	.072	.005		.036	.036	.026	.011
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.515	.743	.646	.375	.439	.341	.743	.527	.456	.291	.338	.600	.439	1	.932	.441	.395
.012	.000	.001	.077	.036	.111	.000	.010	.029	.178	.115	.002	.036		.000	.035	.062
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.394	.684	.596	.365	.466	.306	.684	.455	.287	.227	.394	.575	.439	.932	1	.432	.474
.063	.000	.003	.087	.025	.156	.000	.029	.184	.298	.063	.004	.036	.000		.039	.022
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

.257	.647	.454	1	.533	.377	.335	.216	.326	.378	.557	.341	.306	.507	.205	.614	.683
.236	.001	.030		.009	.076	.118	.322	.128	.075	.006	.111	.156	.014	.349	.002	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.621 ^{**}	.510 ^{**}	.579 ^{**}	.533 ^{**}	1	.672 ^{**}	.554 ^{**}	.548 ^{**}	.410	.514	.562 ^{**}	.743 ^{**}	.684 ^{**}	.324	.251	.648 ^{**}	.819 ^{**}
.002	.013	.004	.009		.000	.006	.007	.052	.012	.005	.000	.000	.131	.248	.001	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.434	.170	.041	.377	.672 ^{**}	1	.856 ^{**}	.617 ^{**}	.461	.338	.208	.527 ^{**}	.455 ^{**}	.167	.167	.289	.528 ^{**}
.038	.437	.854	.076	.000		.000	.002	.027	.114	.341	.010	.029	.446	.446	.182	.010
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.431	.104	-.007	.335	.554 ^{**}	.856 ^{**}	1	.721 ^{**}	.437	.395	.311	.456 ^{**}	.287	.195	.105	.161	.512
.040	.638	.974	.118	.006	.000		.000	.037	.062	.148	.029	.184	.372	.632	.463	.013
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.292	-.009	.192	.216	.548 ^{**}	.617 ^{**}	.721 ^{**}	1	.534 ^{**}	.265	.339	.291	.227	.061	.033	.215	.407
.176	.966	.381	.322	.007	.002	.000		.009	.222	.114	.178	.298	.783	.882	.325	.054
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.319	.147	.116	.326	.410	.461	.437	.534 ^{**}	1	.293	.382	.338	.394	.329	.078	.511	.397
.138	.502	.598	.128	.052	.027	.037	.009		.175	.072	.115	.063	.125	.723	.013	.061
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.444	.347	.508	.378	.514	.338	.395	.265	.293	1	.563 ^{**}	.600 ^{**}	.575 ^{**}	.340	.433	.443	.657 ^{**}
.034	.105	.013	.075	.012	.114	.062	.222	.175		.005	.002	.004	.112	.039	.034	.001
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.234	.536 ^{**}	.518 ^{**}	.557 ^{**}	.562 ^{**}	.208	.311	.339	.382	.563 ^{**}	1	.439 ^{**}	.439 ^{**}	.464	.519	.588 ^{**}	.688 ^{**}
.282	.008	.011	.006	.005	.341	.148	.114	.072	.005		.036	.036	.026	.011	.003	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.646 ^{**}	.375	.439 ^{**}	.341	.743 ^{**}	.527 ^{**}	.456 ^{**}	.291	.338	.600 ^{**}	.439 ^{**}	1	.932 ^{**}	.441	.395	.534 ^{**}	.784 ^{**}
.001	.077	.036	.111	.000	.010	.029	.178	.115	.002	.036		.000	.035	.062	.009	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.596 ^{**}	.385	.466 ^{**}	.306	.684 ^{**}	.455 ^{**}	.287	.227	.394	.575 ^{**}	.439 ^{**}	.932 ^{**}	1	.432	.474	.584 ^{**}	.748 ^{**}
.003	.087	.025	.156	.000	.029	.184	.298	.063	.004	.036	.000		.039	.022	.003	.000
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y26	Pearson Correlation	.238	.140	.193	.000	.357	.378	.297	.238	.197	.641**	.600**	.472	.433	.351
	Sig. (2-tailed)	.274	.523	.377	1.000	.094	.075	.169	.274	.367	.001	.002	.023	.039	.101
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y27	Pearson Correlation	.259	.328	.270	.092	.246	.662**	.080	.375	.160	.553**	.439*	.660**	.653**	.139
	Sig. (2-tailed)	.233	.126	.212	.676	.258	.001	.716	.078	.467	.006	.036	.001	.001	.527
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y28	Pearson Correlation	.290	.049	.170	.000	.214	.586**	.104	.426*	.279	.694**	.861**	.649**	.708**	.439*
	Sig. (2-tailed)	.180	.824	.438	1.000	.326	.003	.637	.043	.197	.000	.000	.001	.000	.036
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y29	Pearson Correlation	.382	.131	.140	.000	.206	.557**	.114	.382	.286	.675**	.790**	.582**	.635**	.374
	Sig. (2-tailed)	.072	.552	.523	1.000	.347	.006	.606	.072	.186	.000	.000	.004	.001	.079
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y30	Pearson Correlation	.260	.246	.195	.112	.395	.507*	-.311	.544**	.486*	.316	.585**	.233	.213	.417*
	Sig. (2-tailed)	.231	.257	.372	.610	.062	.014	.148	.007	.019	.141	.003	.285	.328	.048
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y31	Pearson Correlation	.140	.388	.159	.121	.155	.205	-.168	.140	.105	.402	.238	.389	.469*	-.038
	Sig. (2-tailed)	.523	.067	.468	.581	.481	.349	.443	.523	.633	.057	.274	.066	.024	.863
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y32	Pearson Correlation	.315	.370	.196	.159	.391	.433*	.077	.516*	.413	.362	.534**	.479*	.523*	.439*
	Sig. (2-tailed)	.143	.082	.370	.469	.065	.039	.728	.012	.050	.090	.009	.021	.010	.036
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.526*	.456*	.386	.315	.593**	.658**	.195	.546**	.593**	.658**	.805**	.732**	.755**	.510*
	Sig. (2-tailed)	.010	.029	.069	.143	.003	.001	.372	.007	.003	.001	.000	.000	.000	.013
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

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

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.106	.372	.444	.347	.508	.378	.514	.338	.395	.265	.293	1	.563	.600	.575	.340	.433	
.631	.081	.034	.105	.013	.075	.012	.114	.062	.222	.175		.005	.002	.004	.112	.039	
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.231	.331	.234	.536	.518	.557	.562	.208	.311	.339	.382	.563	1	.439	.439	.464	.519	
.290	.123	.282	.008	.011	.006	.005	.341	.148	.114	.072	.005		.036	.036	.026	.011	
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.515	.743	.646	.375	.439	.341	.743	.527	.456	.291	.338	.600	.439	1	.932	.441	.395	
.012	.000	.001	.077	.036	.111	.000	.010	.029	.178	.115	.002	.036		.000	.035	.062	
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.394	.684	.596	.365	.466	.306	.684	.455	.287	.227	.394	.575	.439	.932	1	.432	.474	
.063	.000	.003	.087	.025	.156	.000	.029	.184	.298	.063	.004	.036	.000		.039	.022	
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.145	.465	.359	.634	.251	.507	.324	.167	.195	.061	.329	.340	.464	.441	.432	1	.377	
.510	.025	.093	.001	.248	.014	.131	.446	.372	.783	.125	.112	.026	.035	.039		.076	
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.078	.251	.118	.343	.243	.205	.251	.167	.105	.033	.078	.433	.519	.395	.474	.377	1	
.723	.248	.591	.109	.264	.349	.248	.446	.632	.882	.723	.039	.011	.062	.022	.076		
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.250	.450	.378	.605	.465	.614	.648	.289	.161	.215	.511	.443	.588	.534	.584	.540	.523	
.250	.031	.075	.002	.025	.002	.001	.182	.463	.325	.013	.034	.003	.009	.003	.008	.010	
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23
.549	.717	.622	.706	.553	.683	.819	.528	.512	.407	.397	.657	.688	.784	.748	.584	.423	
.007	.000	.002	.000	.006	.000	.000	.010	.013	.054	.061	.001	.000	.000	.000	.003	.044	
.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23	.23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.444	.347	.508	.378	.514	.338	.395	.265	.293	1	.563	.600	.575	.340	.433	.443	.657
.034	.105	.013	.075	.012	.114	.062	.222	.175		.005	.002	.004	.112	.039	.034	.001
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.234	.536	.518	.557	.562	.208	.311	.339	.382	.563	1	.439	.439	.464	.519	.588	.688
.282	.008	.011	.006	.005	.341	.148	.114	.072	.005		.036	.036	.026	.011	.003	.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.646	.375	.439	.341	.743	.527	.456	.291	.338	.600	.439	1	.932	.441	.395	.534	.784
.001	.077	.036	.111	.000	.010	.029	.178	.115	.002	.036		.000	.035	.062	.009	.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.596	.365	.466	.306	.684	.455	.287	.227	.394	.575	.439	.932	1	.432	.474	.584	.748
.003	.087	.025	.156	.000	.029	.184	.298	.063	.004	.036	.000		.039	.022	.003	.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.359	.634	.251	.507	.324	.167	.195	.061	.329	.340	.464	.441	.432	1	.377	.540	.584
.093	.001	.248	.014	.131	.446	.372	.783	.125	.112	.026	.035	.039		.076	.008	.003
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.118	.343	.243	.205	.251	.167	.105	.033	.078	.433	.519	.395	.474	.377	1	.523	.423
.591	.109	.264	.349	.248	.446	.632	.882	.723	.039	.011	.062	.022	.076		.010	.044
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.378	.605	.465	.614	.648	.289	.161	.215	.511	.443	.588	.534	.584	.540	.523	1	.724
.075	.002	.025	.002	.001	.182	.463	.325	.013	.034	.003	.009	.003	.008	.010		.000
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
.622	.706	.553	.683	.819	.528	.512	.407	.397	.657	.688	.784	.748	.584	.423	.724	1
.002	.000	.006	.000	.000	.010	.013	.054	.061	.001	.000	.000	.000	.003	.044	.000	
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Lanjutan Tabel 5.7 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Gambar 6.1
Uji Reliabilitas Variabel X (Displin Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	24

Gambar 6.2
Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	32

LAMPIRAN 4

UJI ASUMSI KLASIK

Gambar 6.3

Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.17872813
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.067
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Gambar 6.4

Uji Linearitas Data

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y* TOTAL_X1	Between Groups	(Combined)	1576.268	14	112.591	.723	.716
		Linearity	73.228	1	73.228	.470	.512
		Deviation from Linearity	1503.041	13	115.619	.742	.696
	Within Groups		1246.167	8	155.771		
	Total		2822.435	22			

LAMPIRAN 5

Gambar 6.5

KOEFISIEN DETERMINASI (R² Square)

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square
.161 ^a	.026	-.020

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
B	Std. Error	Beta	
117.454	31.225		3.762
.217	.290	.161	.748

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

LAMPIRAN 7

Gambar 6.6

NILAI R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah (1-Tailed)				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah (2-Tailed)				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1
2	0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801

12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.588
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.579
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556	0.562

30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.344	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.381	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.376	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.316	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.312	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.495
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.294	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.342	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.361	0.4514

49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.428
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.421
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.411
60	0.2108	0.25	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.248	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.288	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.315	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876

68	0.1982	0.2352	0.2776	0.306	0.385
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.194	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.27	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.263	0.29	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.283	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.255	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.252	0.278	0.3507
84	0.1786	0.212	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

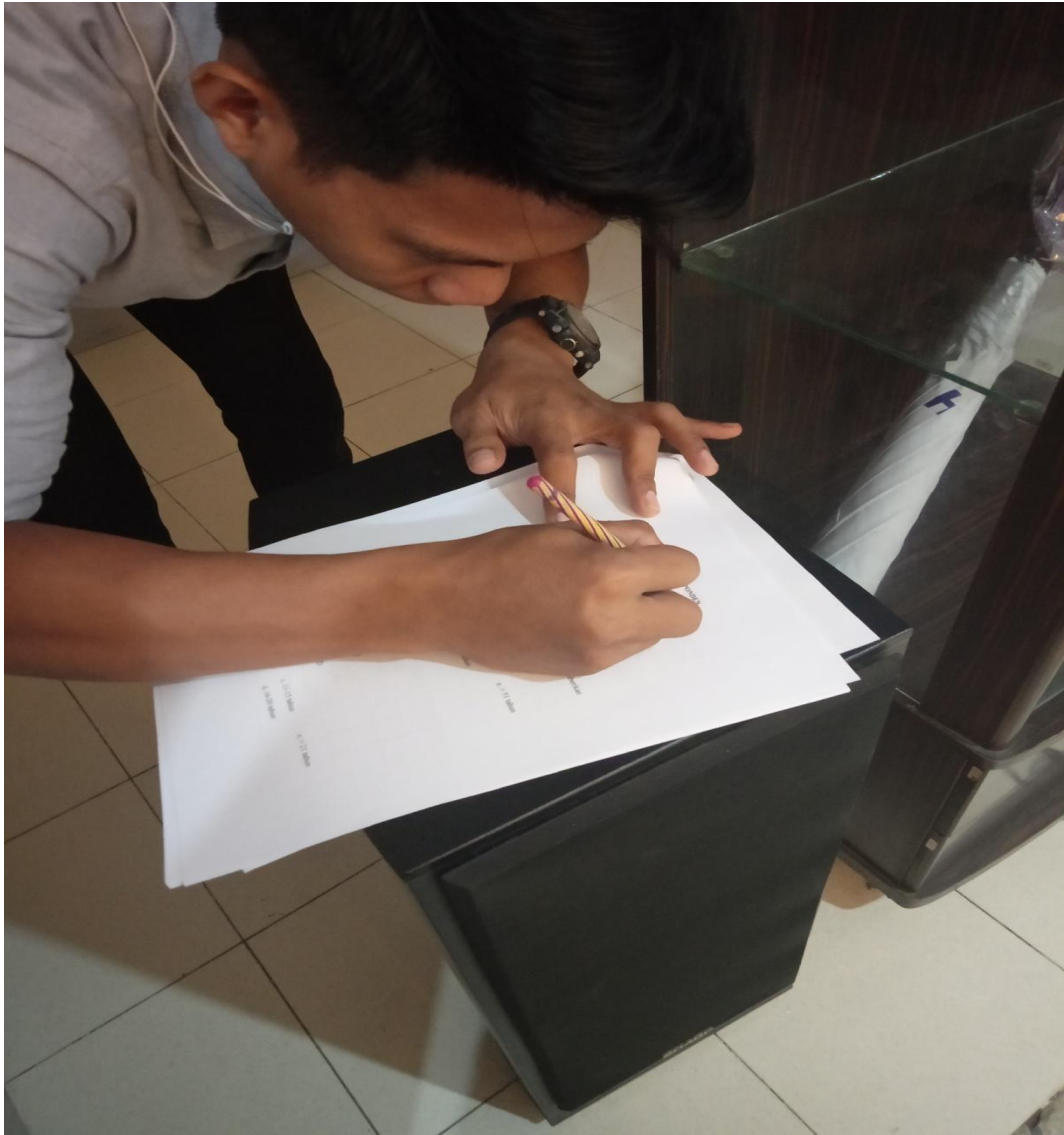
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.343
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.205	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.168	0.1996	0.2359	0.2604	0.329
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.254	0.3211

LAMPIRAN 8

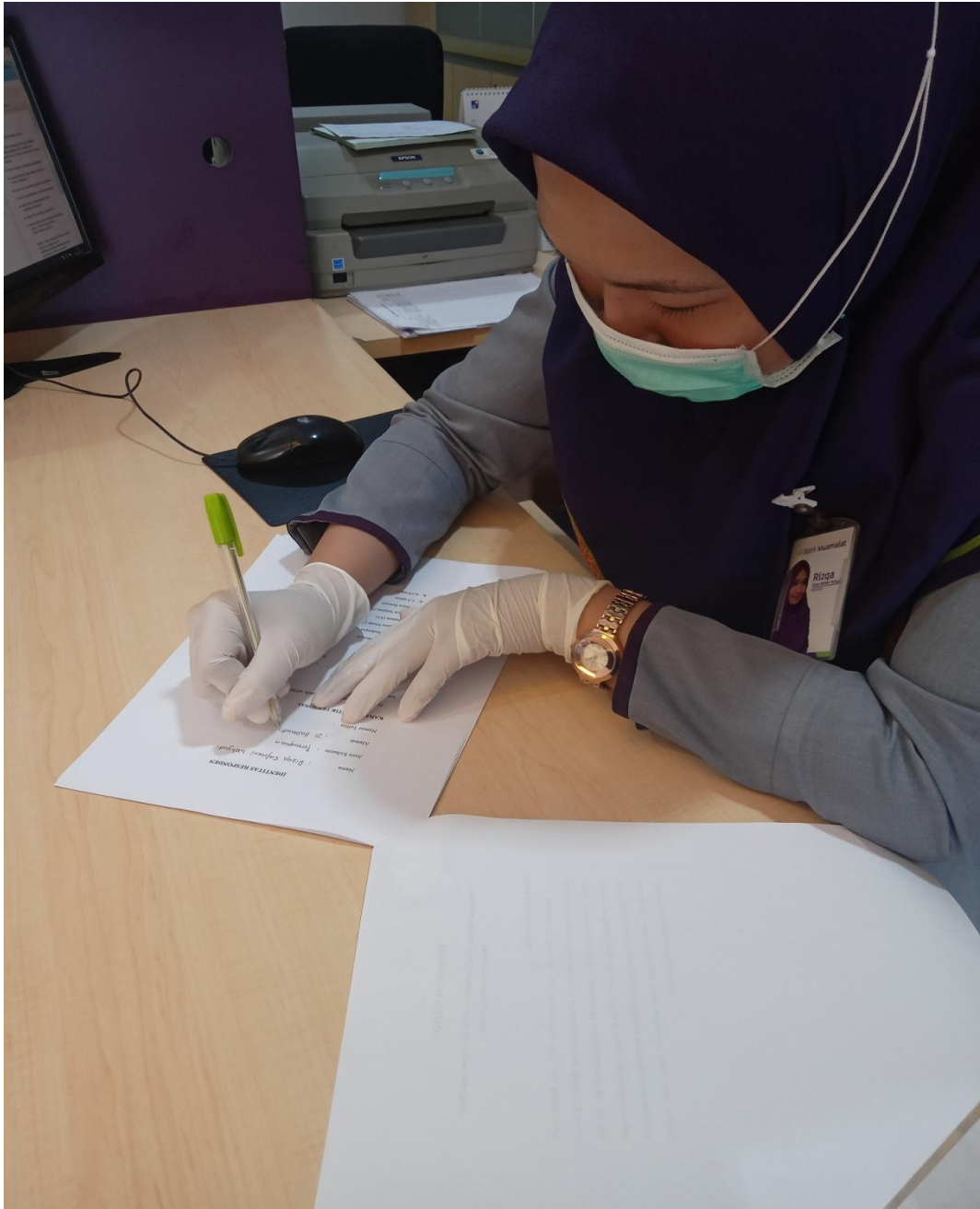
DOKUMENTASI



Gambar 7.1 Pengisian Kuesioner Oleh Security Bank Muamalat Cabang Manado



Gambar 7.2 Pengisian Kuesioner oleh Driver Bank Muamalat Cabang Manado



Gambar 7.3 Pengisian Kuesioner oleh Customer Service Bank Muamalat Cabang Manado



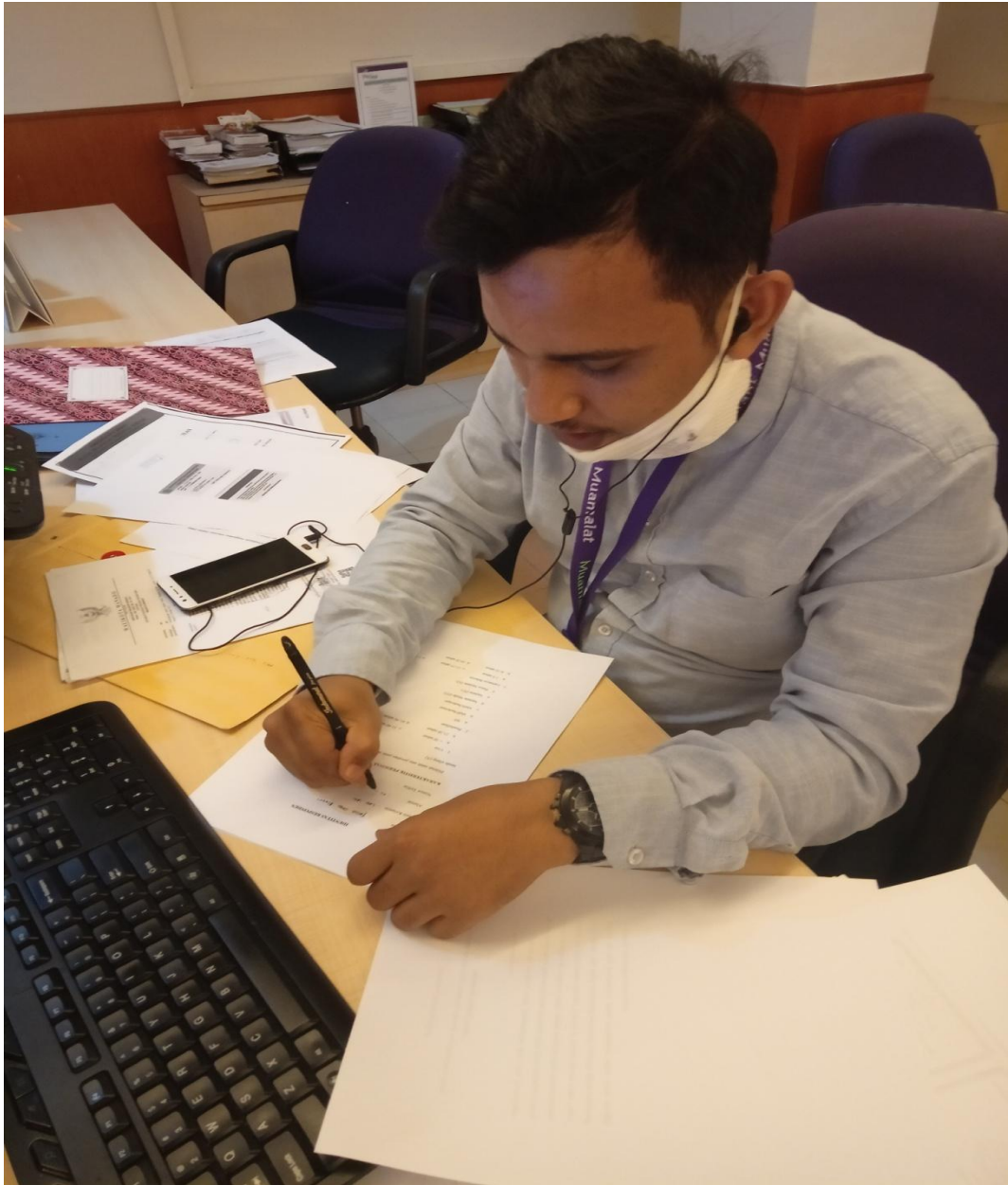
Gambar 7.4 Pengisian Kuesioner Oleh Security Bank Muamalat Cabang Manado



Gambar 7.5 Pengisian Kuesioner Oleh Branch Officer Manager Bank Muamalat Cabang Manado



**Gambar 7.6 Pengisian Kuesioner Oleh RM. Funding Bank Muamalat
Cabang Manado**



Gambar 7.7 Pengisian Kuesioner Oleh RM. Financing Bank Muamalat Cabang Manado



Gambar 7.8 Pengisian Kuesioner Oleh OB Bank Muamalat Cabang Manado



Gambar 7.9 Pengisian Kuesioner Oleh Teller Bank Muamalat Cabang Manado