

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH  
INDONESIA (BSI) KCP RATULANGI KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**MAGHFIRAH RAQUAN UMAR**

17 0402 0070

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH  
INDONESIA (BSI) KCP RATULANGI KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**MAGHFIRAH RAQUAN UMAR**

17 0402 0070

**Pembimbing:**

**Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2022**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maghfirah Raquan Umar  
Nim : 17 0402 0070  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Agustus 2022



Yang membuat pernyataan

  
**Maghfirah Raquan Umar**

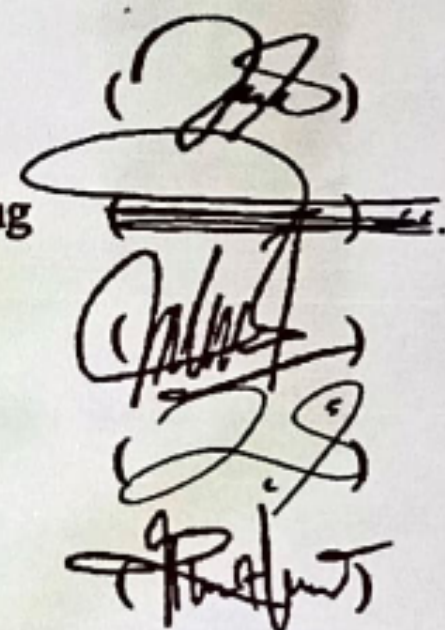
NIM.17 0402 0070

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo yang di tulis oleh Maghfirah Raquan Umar, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0402 0070, Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, 28 November 2022 Miladiyah bertepatan dengan tanggal 4 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 21 Desember 2022

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H                | Ketua Sidang      |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A | Sekretaris Sidang |
| 3. Megasari, S.Pd., M.Sc                | Penguji I         |
| 4. M. Ikhsan Purnama, S.E,Sy., M.E      | Penguji II        |
| 5. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd    | Pembimbing        |



### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah



Dr. Takdir, S.H., M.H  
NIP.19790724 200312 1 002



Hendra Safri, S.E., M.M  
NIP. 19861020 201503 1 001

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ  
أَجْمَعِينَ . (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo**" setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW, Kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam program studi perbankan syari'ah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, teristimewa penulis sampaikan terimakasih kepada kedua orangtua tercinta, ayah saya Umar Maradda dan Ibu saya Subaedah yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga dewasa, memberikan pengorbanan yang tiada batas dan senantiasa memberikan dorongan dan doa. Selanjutnya penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag., Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) palopo beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,Perencanaan, dan Keuangan Dr.Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Muhaemin, M.A, IAIN Palopo.
2. Dr. Takdir, S.H.,M.H. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Wakil Dekan Bidang Akademik Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A., Wakil Dekan Bidang Adm. Umum Perencanaan dan Keuangan Tajuddin, S.E., Ak., CA.,CSRS.,CAPM.,CAPF.,CSRA., dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Ilham, S.Ag., M.A Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo.

3. Hendra Safri. SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc, selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Palopo beserta para staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi.
5. Megasari, S.Pd., M.Sc, selaku dosen penguji I yang memberikan kritikan serta arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy., M.E selaku dosen penguji II yang memberikan kritikan serta arahan untuk penyelesaian skripsi ini
7. Jumarni, S.T. M.E.,Sy, selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Madehang,.S.Ag.,M.Pd. selaku pimpinan perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawan di dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
10. Kepada semua teman seperjuangan penulis di Perbankan Syariah khususnya pada kelas PBS B, yang selalu membantu penulis selama kuliah dan selalu memberikan saran, masukan dan dan pelajaran hidup yang nantinya akan dikenang. Terima kasih teman-teman, semoga kita sukses semua.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama kuliah hingga penulisan skripsi

Palopo, 10 Agustus 2022

Penulis





## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

#### 1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal.	Ž.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S.	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah).
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah).
ع	'ain	'	apstrof terbalik

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf.	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	–	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vocal

Vocal Bahasa Arab, seperti vocal Bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong. Vocal tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Contoh:

كيف : *kaifa*

هل هو : *hau-la*

### 3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	<i>Fathah dan alif atau ya'</i>	A	a garis di atas
	<i>Kasrah dan ya'</i>	I	i garis di atas
 ؤ	<i>Dammah dan wau</i>	U	u garis di atas

Contoh:

مَاتَ	: <i>māta</i>
رَمَى	: <i>ramā</i>
قِيلَ	: <i>qīla</i>
يَمُوتُ	: <i>yamūtu</i>

#### 4. *Ta marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

#### 5. *Syaddah (Tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* ( <sup>1</sup> ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعِيم	: <i>nu‘ima</i>
عُدُّو	: <i>‘aduwwun</i>

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung

yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> ( <i>az-zalزالah</i> )
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila

hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
الْأَنْوَاءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أَمْرٌ	: <i>umirtu</i>

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Fi Zilal al-Qur'an*

*Al-Sunnah qabl al-tadwin*

*Al-'Ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab*

## 9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata ,Allah'yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransli-terasi tanpa huruf hamzah.Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz *al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan*

*Ṣyahru Ramaḏān al-laḏī unzila fih al-Qur‘ān*

Naṣir al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

## 11. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt. = *subhanahu wa ta`ala*

Saw. = *shallallahu `alaihi wa sallam*

as = *`alaihi as-salam*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l = lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = wafat tahun

Qs.../...4 = Quran Surah





<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR KUTIPAN AYAT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR HADIS .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR ISTILAH .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>

A. .... Latar Belakang .....	1
B. .... Rumusan Masalah .....	6
C. .... Tujuan Penelitian .....	6
D. .... Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. .... Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	8
B. .... Landasan Teori .....	12
C. .... Kerangka Pikir .....	34
D. .... Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. .... Jenis Penelitian .....	37
B. .... Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
C. .... Definisi Operasional Variabel .....	38
D. .... Populasi dan Sampel .....	40
E. .... Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. .... Instrumen Penelitian .....	42
G. .... Uji Validitas dan Realibilitas .....	43
H. .... Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. .... Hasil Penelitian .....	51
B. .... Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. .... Simpulan .....	83
B. .... Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>

## LAMPIRAN-LAMPIRAN



## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Surah Al-Baqarah ayat 275 .....	32
Surah Al-Asr ayat 3 .....	15



## DAFTAR HADIS

Hadis Tentang Riba .....	33
--------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	39
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian .....	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas X1 .....	62
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas X2 .....	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Y .....	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
Tabel 4.10	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	69
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas .....	70
Hasil 4.12	Analisis Linier Berganda .....	71
Tabel 4.13	Hasil Uji T .....	73
Tabel 4.14	Hasil Uji F .....	74
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	75



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI KCP Ratulangi Kota Palopo .....	52
Gambar 4.2 <i>Grafik Scatterplot</i> .....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas  $X_1, X_2$  dan  $Y$

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas  $X_1, X_2$  dan  $Y$

Lampiran 5 Distribusi R tabel

Lampiran 6 Distribusi T Tabel

Lampiran 7 Distribusi F Tabel

Lampiran 8 Izin Penelitian

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup





## DAFTAR ISTILAH

SPSS : *Statistical Package Of Social Science*

Q.S : Quran Surah

H0 : Hipotesis 0

H1 : Hipotesis 1

(X) : Variabel Independen

(Y) : Variabel Dependen

x : Kali

< : Kurang Dari

> : Lebih Dari

= : Sama Dengan

+

% : Persen



## ABSTRAK

**Maghfirah Raquan Umar, 2022.** "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo." Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan angket kepada responden, dengan populasi seluruh pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo sebanyak 15 dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini ialah 15 orang. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah: (1) variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo ( $0,000 < 0,05$ ) dan ( $t_{hitung} 21,425 > t_{tabel} 2,17881$ ). (2) pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo (Y) ( $0,343 > 0,05$  dan  $t_{hitung} -0,988 < t_{tabel} 2,17881$ ) dan (3) disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo dengan nilai F hitung sebesar ( $F_{hitung} 289,054 > F_{tabel} 3,81$ ) dengan nilai signifikansi sebesar ( $0,0000 < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,980.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan dan deposito. Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Kemudian bank juga dikenal sebagai tempat untuk meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkannya. Disamping itu, juga dikenal sebagai tempat untuk menukar uang, atau menerima segala macam bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah dan pembayaran lainnya.<sup>1</sup>

Bank syariah atau dapat juga disebut sebagai bank islam adalah lembaga yang berfungsi sebagai intermedasi yaitu mengerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana-dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan tanpa berdasarkan prinsip bunga, melainkan berdasarkan prinsip syariah. Bank-bank islam yang dikembangkan berdasarkan prinsip syariah tidak pernah membolehkan pemisahan antara hal yang menjadi temporal (keduniawian) dan keagamaan. Jadi antar keberhasilan dunia dan akhirat harus seimbang. Prinsip ini juga mengharuskan kepatuhan tidak hanya

---

<sup>1</sup> Prof Dr Bustari Muchtar. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta : Kencana, 2016) hlm 53

alam ibadah ritual tetapi juga dalam transaksi bisnis juga harus sesuai prinsip syariah. Bank syariah yang telah berkembang saat ini mempunyai tugas dan tujuan mulia selain sebagai salah satu lembaga yang komersil tetapi juga sebagai suatu lembaga yang memperhatikan berbagai aspek kesejahteraan sosial.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan<sup>2</sup>. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pengembangan karir dan disiplin kerja untuk mencapai kepuasan kinerja pegawai hasil yang maksimal.

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karna pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.<sup>1</sup>

Pegawai merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam

---

<sup>2</sup> Harsuko Riniwati. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm* (Malang :UB Press, 2019) hlm 1

jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Salah satu tujuan seorang pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh imbalan atau kompensasi. Dari kompensasi tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi penting bagi organisasi, karena program-program kompensasi terutama ditujukan untuk mempertahankan sumber daya manusia, melalui pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan dan kompensasi tidak langsung, menarik pegawai yang cakap masuk kedalam organisasi, mendorong pegawai untuk lebih berprestasi, mempertahankan pegawai produktif dan berkualitas agar tetap setia dengan organisasi.<sup>3</sup>

Masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal antara lain : pegawai belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai belum bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di instansi, pegawai belum sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai belum dapat bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh instansi.<sup>1</sup>

BSI (Bank Syariah Indonesia) selalu memperhatikan peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan selalu menginginkan setiap pegawainya berprestasi. Organisasi menyediakan berbagai manfaat sosial untuk kesejahteraan para pegawainya dengan tujuan menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman. Sebagai tambahan, gaji dan tunjangan diberikan

---

<sup>3</sup> Ilham, I Nyoman Nugraha, Amir Tengku Ramly. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variable Motivasi* (Jurnal Magister Manajemen Mataram Vol 09 No 04, 2020) hlm 316

berdasarkan kinerja kerja agar dapat memotivasi para pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya. BSI (Bank Syariah Indonesia) salah satu bank yang menerapkan penegakan disiplin kerja kepada setiap pegawainya dan peningkatan pelayanan kepada nasabah. Adapun pencapaian tujuan ini sangat ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk didalamnya adalah sikap disiplin kerja setiap pegawainya. Komitmen organisasi untuk mempertahankan pegawai, organisasi menerapkan budaya untuk saling pengertian dengan seluruh pegawainya, penerapan disiplin kerja, penempatan pekerjaan sesuai kemampuannya, serta kinerja yang kuat.

BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo sangat memperhatikan disiplin pegawainya karena disiplin akan berdampak pada kinerja pegawai yang bekerja pada bidangnya masing-masing, akan tetapi banyak kalangan memahami bahwa disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang telah diterapkan oleh perusahaan, utamanya orang-orang di lingkungan perusahaan. Namun kebanyakan pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Hal itu dapat dimengerti karena memang masyarakat masih lebih meyakini bahwa pekerjaan akan selesai kalau diawasi atau diperhatikan oleh orang-orang yang berkuasa, selain itu selama ini persepsi yang berkembang didunia pekerjaan adalah budaya disiplin akan tercipta kalau orang-orang yang berkuasa dalam lingkungan kerja berada di lingkungan kerja. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian pada BSI (Bank Syariah Indonesia) karena ingin tahu seberapa besar tingkat disiplin kerja,

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pegawai BSI (Bank Syariah Indonesia), dimana hasil observasi peneliti bahwa adanya kasus pegawai yang lalai terhadap disiplin kerja dan pengembangan karir seorang pegawai selama bekerja melalui kinerja kerja pegawai.

Fenomena yang ada pada BSI (Bank Syariah Indonesia) menunjukkan bahwa adanya beberapa pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi dimana pada saat briefing masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat sehingga mempengaruhi disiplin kerja yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Disamping itu, beberapa pegawai lambat mengerjakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi untuk mencapai target perusahaan. Faktor-faktor ini diduga menjadi sebab rendahnya kinerja pegawai. Dimana rendahnya kinerja pegawai akan mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai. Absensi dalam lembaga perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja pegawai yang dapat merugikan perusahaan. Situasi seperti tersebut di atas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan. Penurunan kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) juga dapat dilihat dari adanya penurunan kualitas dimana ditunjukkan dengan turunnya target perusahaan.

Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing pegawai. Fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh



masing-masing pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi serta pengembangan karir yang baik pada pegawai akan meningkatkan kinerja yang baik pula. Menyikapi fenomena yang timbul dalam lingkungan kerja tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo”***.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo?
3. Apakah disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.

2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi penulis yaitu dapat menambah pengetahuan tentang kinerja pegawai dan memberikan pemikiran dalam pengelolaan sumberdaya manusia khususnya pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.
  - b. Bagi pembaca yaitu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut dan dapat memberikan informasi serta literatur yang menyajikan pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.
2. Manfaat Praktis

Bagi BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo yaitu diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi BSI (Bank Syariah Indonesia) dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan oleh peneliti sebagai acuan untuk perbandingan kesamaan dalam penelitian ini, serta membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

1. Mutia Arda pada tahun 2017 dengan judul penelitian "*Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*". Dalam penelitian ini menyatakan beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan terlihat dari beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan karyawan berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Mutia Arda. *Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang putri hijau medan* (Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Vol 18 No 1, 2017)

2. Arief Budi Santoso pada tahun 2018, dengan judul penelitian *"Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah"*. Dalam penelitian ini kedisiplinan karyawan di panin bank rendah, motivasi kerja karyawan rendah, budaya organisasi yang buruk, kinerja yang belum optimal dalam pelayanan bank. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan dengan teknik pengambilan sampel secara random. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.<sup>1</sup>
3. Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila pada tahun 2019 dengan judul penelitian *"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia"*. Dalam penelitian ini, terdapat karyawan yang tidak disiplin dimana jumlah karyawan yang datang terlambat masih terlalu besar yaitu sebanyak 44 kali dan di susul oleh karyawan yang sakit sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, dimana kerja karyawan ikut menurun dan tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank dinar indonesia* (Jurnal Ekonomi Efektif Vol .2 No.1 , 2019)

4. Kevin J Pesik, Jantje L. Sepang dan Jopie Rotinsulu pada tahun 2019 dengan judul penelitian *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado"*. Hasil Analisis secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara persial disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan PT Bank Sulutgo Manado untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja dan pengembangan karir yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif lagi.<sup>1</sup>
5. Prasetyo Kurniawan pada tahun 2019 dengan judul penelitian *"Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka"*. Dalam penelitian ini Berdasarkan data yang penulis peroleh di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka menunjukkan adanya beberapa komponen yang belum memenuhi target perusahaan, komponen yang belum memenuhi pencapaian target diantaranya kepatuhan peraturan, loyalitas, dan semangat kerja. Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif, pengumpulan data

dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji F simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>6</sup>

6. Zackharia Rialmi dan Papang Patoni pada tahun 2020 dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan.*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan, dengan diperolehnya koefisien korelasi  $r=0,2487$ . Kontribusi pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 6,18%, sedangkan sisanya sebesar 93,83% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $0,3820 < 2,0262$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan

---

<sup>6</sup> Prasetyo Kurniawan. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.* (Jurnal ekonomi efektif Vol.1 No.2 2019)

terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah.<sup>1</sup>

Dari penelitian diatas, cenderung mengarah pokok pembahasan tentang motivasi, kompensasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan dan memiliki tujuan dan hasil atau kesimpulan yang berbeda. Peneliti mengangkat judul proposal ini dan melakukan penelitian karena belum adanya penelitian yang mengangkat tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo. Jadi ini merupakan penelitian sendiri yang dilakukan oleh peneliti dan bukan hasil dari plagiatisme. Dimana persamaan dengan penelitian diatas sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Pandi Afandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016) hlm 1



Disiplin kerja merupakan mendorong produktivitas atau sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, yakni proses transformasi potensi manusia kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam mewujudkan hak dan kewajiban berarti adanya kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap kesepakatan bersama dan adanya pengendalian diri (*self control*) yang merupakan hakikat dari disiplin. Keputusan dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut merupakan penumpukan disiplin dan kesadaran masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas dari tugas utama itulah maka seorang karyawan dapat dilihat prestasi kerja atau kinerjanya.<sup>1</sup> Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran.<sup>8</sup>

Sebagai pihak yang menjalankan kegiatan berorganisasi, maka pegawai perlu memperhatikan dan menjaga tindakan serta perilaku yang dimilikinya agar tidak mengancam keberlangsungan kegiatan organisasi dimana pegawai tersebut berada. Turunnya kinerja pegawai karena banyak sebab, misalnya kepemimpinan yang diterapkan, budaya organisasi, motivasi kerja yang buruk, kepuasan kerja dan sebagainya. Oleh karena itu, perlu motivasi yang tinggi dengan berbagai bentuk dan

---

<sup>8</sup> Ita Rahmawati. *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Surabaya : LPPM, 2020) hlm 142

cara untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.<sup>1</sup> Disiplin kerja yang baik dari seorang pegawai akan melahirkan perilaku positif yang dapat menunjang kinerja pegawai tersebut. Pada akhirnya, kedisiplinan pegawai yang baik akan berdampak baik pula bagi organisasi.

Kedisiplinan dalam bekerja cenderung membangun kejujuran dalam pekerjaan untuk organisasi dan kejujuran sendiri membangun disiplin kerja di organisasi dan berakumulasi. Jadi ketaatan pada peraturan dan tata tertib organisasi membangun ketulusan dan kelurusan hati, tidak berbohong, dan tidak curang akan semakin taat pada peraturan dan tata tertib organisasi.<sup>9</sup> Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>1</sup>

Para pegawai lebih memungkinkan akan mendukung standar yang mereka susun bersama. Sebab dengan diikuti sertakannya mereka dalam menentukan peraturan, mereka diharapkan akan mempunyai komitmen yang lebih baik terhadap apa yang telah dibuat bersama.<sup>10</sup> Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat

---

<sup>9</sup> Bob Waworuntu. *Perilaku Organisasi : Beberapa Model Dan Submodel* (Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016) hlm5

<sup>10</sup> Roebing Gunawan Budhi. *Revolusi Karyawan* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017) hlm 7

dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja.<sup>1</sup>

Penerapan disiplin kerja bagi pegawai bertujuan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar ataupun aturan yang berlaku pada instansi tersebut, sehingga penyelewengan-penyelewengan kerja dapat di atasi. Untuk itu, seorang pemimpin kiranya sedapat mungkin menyelenggarakan tindakan indiscipliner agar pegawai dapat mengemban tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada. Dengan cara ini pegawai akan menjalankan disiplin kerja mereka bukan semata-mata karena dipaksa tetapi sudah menjadi suatu keharusan.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan masing-masing akan hak dan kewajiban akan mendorong berkembangnya produktivitas dari tugas utama itulah maka seorang pegawai dapat dilihat prestasi kerja atau kinerjanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Terjemahannya: "Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran".

Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

#### **b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Pada hakikatnya ada banyak indikator yang dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan, memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Dalam menentukan tujuan yang hendak dicapai harus jelas, menantang untuk pegawai serta ideal dalam penetapannya. Penyesuaian antara pekerjaan dengan kepabilitas pegawai agar tercipta disiplin dan semangat kerja.
- 2) Teladan pimpinan, menjadi contoh nyata bagi pegawai sehingga berdampak pada disiplin pegawai. Pimpinan dapat memberikan contoh positif, seperti bersikap jujur, disiplin dalam waktu, adil, serta mampu menyesuaikan perkataan dengan sikap. Jika pemimpin mengharapkan bawahan dapat disiplin, harus dimulai dari pemimpin yang disiplin juga. Begitu pula dengan sebaliknya karena pimpinan merupakan kunci dari keberhasilan penerapan disiplin.
- 3) Balas jasa, sering disebut dengan kompensasi atau imbalan juga memengaruhi kedisiplinan pegawai. Kompensasi yang diperoleh dapat membentuk rasa puas dan cinta terhadap pekerjaan, begitu pula dengan kedisiplinan mereka juga semakin tinggi. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka kedisiplinan pegawai

juga akan semakin baik. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan perusahaan kecil, tingkat kedisiplinan pegawai juga akan rendah. Terpenuhinya kebutuhan primer individu menjadi kunci utama disiplin.

- 4) Keadilan, pada hakikatnya manusia memiliki rasa ego, menganggap diri penting dan selalu menuntut diperlakukan secara sama sehingga kedisiplinan pegawai dapat terwujud. Saat pemberian kompensasi serta hukuman dibutuhkan keadilan, yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan. Ketika sikap keadilan sudah benar diterapkan secara bersamaan kedisiplinan pegawai perusahaan juga akan tinggi.
- 5) Ketegasan, sikap pimpinan dalam bertindak sangat memengaruhi kedisiplinan pegawai dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki keberanian dan ketegasan ketika harus memberikan hukuman kepada semua pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah diputuskan. Pimpinan yang memiliki keberanian serta ketegasan akan dihormati dan dihargai kepemimpinannya oleh pegawai perusahaan. Jika situasinya sudah demikian, akan mempermudah pimpinan untuk membangun serta menjaga kedisiplinan seluruh pegawai.<sup>11</sup>

### **c. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja**

---

<sup>11</sup> Erbin Chandra, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020) hlm 52

Setiap manager harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, maka keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika pegawai/karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang patut hukum. Berikut mengelola disiplin kerja dengan baik yaitu :

1) Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin bagi semua pelanggaran aturan. Semua tindakan disiplin perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran capaian. Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka.

2) Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam bentuk kontrak kerja.<sup>1</sup>

**d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini

berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Kepemimpinan, kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti.<sup>12</sup>

## **2. Pengembangan Karir**

### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang di sponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.<sup>1</sup> Setiap jenjang karir yang harus dipandang sebagai tugas perkembangan sejak permulaan bekerja dengan umur, harus dicapai peningkatan setahap demi tahap. Pencapaian peningkatan setiap tahap pada umur yang tepat, diartikan sebagai keberhasilan dalam melaksanakan tugas perkembangan atau sukses. Sebaliknya jika tidak tercapai berarti gagal atau terlambat dalam melaksanakan tugas perkembangan.<sup>13</sup>

Pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dalam kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat

---

<sup>12</sup> Desi Kristanti, Ria Lestari. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya : Media Sahabat Cendekia, 2019) hlm 9

<sup>13</sup> Thamrin. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Deepublish Publisher, 2014) hlm 183

dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi. pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Implementasi perencanaan karir merupakan pengembangan karir. Untuk itu pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditunjukkan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan sendiri, dimana setiap orang karirnya. Setelah komitmen dimiliki, beberapa kegiatan pengembangan menguntungkan karyawan dan organisasi, departemen SDM melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.<sup>1</sup>

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya dari manajer atau pihak lain.

#### **b. Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan karir yaitu:

##### **1) Hubungan pegawai dan organisasi**

Hubungan antar pegawai dengan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga dengan kondisi yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi karena pegawai selalu berusaha meningkatkan kualitas diri.



## 2) Personalia pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang dll. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

## 3) Faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir pengembangan karir suatu organisasi menjadi kacau apabila ada aturan manajemen karir yang kurang mendukung bahkan lebih cenderung bersifat intervensi.

## 4) Politik pengembangan karir

Perencanaan pengembangan karir dalam organisasi yang kurang tepat, misalnya : memberikan suatu jabatan berdasarkan hubungan politik atau hubungan keluarga akan sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir individu dan kinerja pegawai secara umum.

## 5) Sistem penghargaan organisasi

Sistem penghargaan organisasi yang tidak jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas sehingga akan berpengaruh dalam pengembangan karir dan kinerja pegawai.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Eny Pujiarsi, Sri Edi. *Otomatisasi Tata Kelola Kepegawaian* (Jakarta : PT Gramedia, 2021) hlm 108

### c. Indikator Pengembangan Karir

Berikut ini beberapa indikator pengembangan karir menurut handoko :

#### 1) Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

#### 2) Exposure (pengenalan oleh pihak lain)

Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

#### 3) Kesetiaan pada organisasi

Dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

#### 4) Kesempatan untuk tumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

#### 5) Dukungan manajemen

Tujuannya untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.<sup>1</sup>

### **3. Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.<sup>15</sup> Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya instrument yang secara representatif dapat menggambarkan kinerja itu sendiri. Menurut pendapat lainnya kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari suatu tugas, dan jumlah promosi yang pernah dilampaui.<sup>1</sup>

---

<sup>15</sup> Imelda Andayani, Satria Tirtayasa. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.1 2019) hlm 46

Kinerja adalah hasil nilai dari hasil yang dicapai dan rangkaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dari awal sampai mencapai hasil dari rangkaian pekerjaan tersebut. Jika para pegawai diberi kesempatan untuk memberikan ide-ide, maka mereka merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian kegairahan kerja dapat ditingkatkan.<sup>16</sup> Kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai tergolong dalam tingkatan kinerja tertentu. Apabila seorang pegawai memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu hasilnya atau kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya. Seorang apabila berkinerja dengan baik, tentu akan merasa puas dengan hasil yang diperoleh.<sup>1</sup>

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan kinerja pegawai yaitu suatu kegiatan yang mempunyai tanggung jawab dari suatu kegiatan tersebut yang dimana dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian pekerjaan dalam satu periode tertentu. Kinerja pegawai akan turut meningkatkan prestasi tempat pegawai bersangkutan bekerja.

#### **b. Indikator Kinerja Pegawai**

---

<sup>16</sup> Diding Bajuri. *Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka* (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Vol.10 No.1 2017) hlm 116

Berikut ini beberapa indikator kinerja pegawai menurut dwiyanto adalah :

#### 1) Produktivitas

Produktivitas disini maksudnya bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efesiensi tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan sehingga pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.

#### 2) Kualitas layanan

Kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat sangat penting untuk dipertahankan karena salah satu penilaian masyarakat terhadap instansi tersebut adalah kualitas pelayanannya dan salah satu tujuan dari kantor atau instansi yaitu melayani masyarakat dengan baik agar masyarakat bisa merasa puas.

#### 3) Responsivitas

Responsivitas maksudnya ialah birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenai kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

#### 4) Responsibilitas

Responsibilitas berarti pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.

#### 5) Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.<sup>17</sup>

### c. Aspek-aspek kinerja

Adapun aspek-aspek kinerja menurut pranata yaitu sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
- 2) Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan yang telah ditetapkan.
- 3) Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
- 4) Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
- 5) Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

### d. Evaluasi penilaian kinerja

---

<sup>17</sup> Dr H Didin Muhafidin. *Etika Administrasi Public* (Yogyakarta : ANDI, 2019) Hlm 76

Untuk mengetahui hasil kinerja pegawai/karyawan, atasan dalam organisasi tersebut perlu melakukan penilaian kerja (evaluasi kerja). Ini berarti bahwa atasan harus memberikan umpan balik (evaluasi kerja) untuk peningkatan kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Ivancevich memerincikan tujuan evaluasi kinerja sebagai berikut :

#### 1) *Development* (Pengembangan)

Pengembangan dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di training dan membantu evaluasi hasil training, dan juga dapat membantu pelaksanaan konseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

#### 2) *Motivation* (Motivasi)

Digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 3) *Human resource and employment planning* (Sumber daya manusia dan perencanaan pegawai)

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

#### 4) *Communication* (Komunikasi)

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

5) *Legal compliance* (Kepatuhan hukum)

Dapat digunakan sebagai alasan untuk dipertahankan secara hukum untuk promosi, mutasi, penghargaan, dan PHK

6) *HRM research* (Riset manajemen sumber daya manusia)

Hal ini dapat digunakan untuk memvalidasi alat seleksi seperti program pengujian atau rencana evaluasi kerja.<sup>1</sup>

#### 4. Teori *Good Corporate Governance*

Berikut ini disajikan beberapa teori yang relevan terkait dengan praktik GCG di Indonesia.<sup>18</sup> Teori *corporate governance* dapat diformulasikan dalam model-model *corporate governance* yang bersifat mainstream seperti masing-masing teori yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Finance Model (*Agency Theory*)

Asumsi teori ini menyatakan bahwa pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan perusahaan dapat menimbulkan masalah keagenan (*Agency problem*). Pemilik perusahaan akan memberikan kewenangan pada pengelola (manajer) untuk mengurus jalannya perusahaan seperti mengelola dana dan mengambil keputusan perusahaan lainnya untuk dan atas nama pemilik perusahaan. Dimungkinkan pengelola tidak

<sup>18</sup> Hamdani. *Good Corporate Governance* (Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis). Jakarta: Mitra Wacana Media.2016,29.



bertindak atas kepentingan pemilik, karena adanya perbedaan kepentingan (*confilct interest*).

Dalam teori agensi, kepemilikan saham sepenuhnya dimiliki oleh pemegang saham dan manajer (agen) diminta untuk memaksimalkan tingkat pengembalian pemegang. Dengan adanya GCG, tentunya dapat menjadi alat untuk memotivasi manajer agar mampu memaksimalkan nilai pemegang saham.

Biaya keagenan (*agency cost*) dibagi menjadi: *monitoriung cost*, *bonding cost* dan *residual loss*. *Monitoring cost* adalah biaya yang timbul dan ditanggung oleh principal untuk memonitor perilaku agent, yaitu untuk mengukur, mengamati dan mengontrol perilaku agent. Ketika perusahaan semakin berkembang dan kepemilikan saham semakin tersebar, maka semakin besar *monitoring cost* yang terjadi. *Bonding cost* merupakan biaya yang ditanggung oleh agen untuk menetapkan dan mematuhi mekanisme yang menjamin bahwa agent akan bertindak akan kepentingan principal. Sedangkan *residual loss* merupakan pengorbanan yang berupa berkurangnya kemakmuran principal sebagai akibat dari perbedaan keputusan agent dan keputusan principal.<sup>1</sup>

#### b. Stewardship Model (*Stewardship Theory*)

Teori stewardship diperkenalkan sebagai teori yang berdasarkan tingkah laku dan premis. Teori stewardship beranggapan bahwa manajer tidak mempunyai kepentingan pribadi tapi lebih mementingkan keinginan prinsipal. Teori ini relatif baru sehingga kontribusi teoritisnya kurang

mantap. Sebelumnya, peneliti telah mempertentangkan teori *agency* dan *stewardship*, namun gagal menguji aspek psikologis dan situasional yang dapat menjadi pondasi teori *stewardship*. Donaldson & Davis beranggapan bahwa teori *stewardship* adalah benar dan teori *agency* salah.

Teori *stewardship* menggambarkan situasi dimana para manajer tidak termotivasi pada tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada tujuan untuk kepentingan organisasi. Beberapa modal yang dipilih oleh agent dan pricipal dalam pengambilan keputusan ada empat macam:<sup>19</sup>

- 1) Meminimalisir biaya potensial
- 2) Agen bertindak oportunistik
- 3) Prinsipal bertindak oportunistik
- 4) Memaksimalkan kinerja potensial

#### c. Stakeholders Model (Stakeholders Theory)

Istilah Stakeholder pertama kali diperkenalkan oleh Stanford Research Institute (SRI) pada tahun 1963. Stakeholder didefinisikan sebagai *“any group or individual who can effect or be affected by the achievement of an organization’s objective”*. Bahwa Stakeholder merupakan kelompok maupun individu yang dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh proses pencapaian tujuan organisasi.

## 5. Bank Syariah

### a. Pengertian Bank Syariah

<sup>19</sup> Hamdani. *Good Corporate Governance* (Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis). Jakarta: Mitra Wacana Media.2016,34.

Bank di ambil dari *banco*, bahasa Italia artinya meja. Dahulu orang yang menukarkan uang menjalankan kegiatan mereka di pelabuhan atau tempat para kapal tiba di tempat yang dituju dan pergi, orang yang mengembara, dan wiraswasta turun naik kapal. Oleh karena itu, bank disini berfungsi sebagai tempat menukar uang antara bangsa yang berbeda-beda mata uangnya.<sup>1</sup> Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, yang dimaksud bank syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta tata cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Pada dasarnya bank syariah sama dengan bank umum, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicara dengan mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan. Hanya saja bank syariah dalam menjalankan aktivitasnya, bank menghimpun dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan menggunakan dasar prinsip syariah yaitu jual beli dan bagi hasil.<sup>20</sup>

Sebagai sebuah bank dengan prinsip syariah, maka bank syariah diharapkan menjadi lembaga keuangan yang dapat menjembatani antara para pemilik modal atau pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana.

#### **b. Landasan Hukum Bank Syariah**

---

<sup>20</sup> Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002),79.

## 1) Al-Qur'an

Bank syariah beroperasi atas dasar konsep bagi hasil, bank syariah tidak menggunakan bunga sebagai alat untuk memperoleh pendapatan atau membebankan bunga atas penggunaan dana dan pinjaman karena bunga merupakan riba yang diharamkan. Berdasarkan yang telah dijelaskan di dalam Al Qur'an QS.Al-Baqarah 275 bahwa Allah melarang adanya riba dan menghalalkan jual beli.

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ  
 ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبِئْسَ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ  
 مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ  
 النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

**Terjemahnya:** "Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka Berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah Telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang Telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang Telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya."<sup>1</sup>

Ayat di atas bermaksud bahwa (orang-orang yang memakan riba), artinya mengambilnya. Riba itu ialah tambahan dalam muamalah dengan uang dan bahan makanan, baik mengenai banyaknya maupun mengenai waktunya, (tidaklah bangkit) dari kubur-kubur mereka (seperti bangkitnya orang yang kemasukan setan disebabkan penyakit gila) yang menyerang mereka; minal massi berkaitan dengan yaquumuuna. (Demikian itu), maksudnya yang menimpa mereka itu (adalah karena), maksudnya disebabkan mereka (mengatakan bahwa jual-beli itu seperti riba) dalam

soal diperbolehkannya. Berikut ini kebalikan dari persamaan yang mereka katakan itu secara bertolak belakang, maka firman Allah menolaknya, (padahal Allah menghalalkan jual-beli dan mengharamkan riba. Maka barang siapa yang datang kepadanya), maksudnya sampai kepadanya (pelajaran) atau nasihat (dari Tuhannya, lalu ia menghentikannya), artinya tidak memakan riba lagi (maka baginya apa yang telah berlalu), artinya sebelum datangnya larangan dan doa tidak diminta untuk mengembalikannya (dan urusannya) dalam memaafkannya terserah (kepada Allah. Dan orang-orang yang mengulangi) memakannya dan tetap menyamakannya dengan jual beli tentang halalnya, (maka mereka adalah penghuni neraka, kekal mereka di dalamnya).

## **2) Al-hadist**

Di dalam beberapa kasus, Rasulullah menjelaskan contoh-contoh pinjaman dan perdagangan yang dianggap riba, hadis juga menjelaskan bahwa riba itu perbuatan yang dilarang oleh Allah. Riba sangat bertentangan secara langsung dengan semangat kooperatif dan kolektif yang ada dalam sistem ekonomi Islam. Orang kaya seharusnya memberikan hak-hak orang miskin dengan membayar zakat dan memberi sadaqah sebagai tambahan dari zakat tersebut. Pada sistem ekonomi islam tidak mengizinkan kaum muslimin untuk menjadikan

kekayaannya sebagai alat untuk menghisap darah orang-orang miskin.<sup>21</sup>

Hadisnya antara lain yaitu:

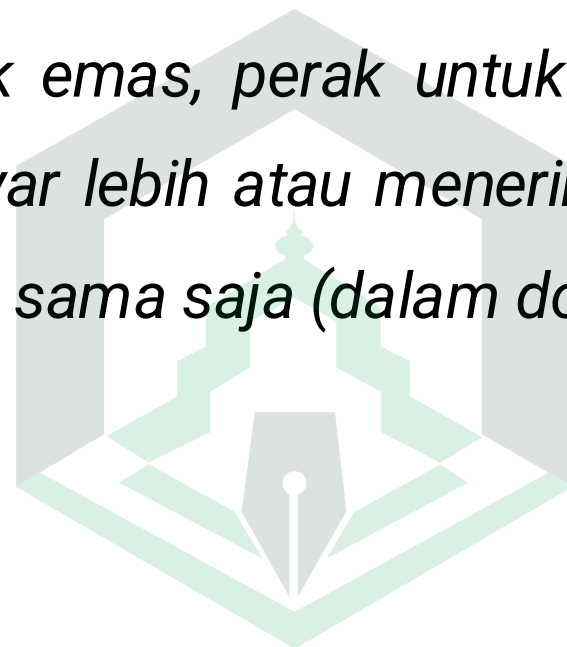
عَنْ ابْنِ مَسْعُودٍ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَحَدٌ أَكْثَرَ مِنَ الرَّبَا إِلَّا كَانَ عَاقِبَتُهُ  
أَمْرَهُ إِلَى قِلَّةٍ

Artinya : Dari Ibnu Mas'ud, Nabi bersabda, "Tidaklah seorang itu memperbanyak harta dari riba kecuali kondisi akhirnya adalah kekurangan/kemiskinan" [H.R. Ibnu Majah].

Dari Ubada Bin Sami, Rasulullah bersabda yaitu:

عَنْ عُبَادَةَ بْنِ الصَّامِتِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- «الدَّهْبُ بِالدَّهَبِ  
وَالْفِضَّةُ بِالْفِضَّةِ وَالْبُرُّ بِالْبُرِّ وَالشَّعِيرُ بِالشَّعِيرِ وَالتَّمْرُ بِالتَّمْرِ وَالْمِلْحُ بِالمِلْحِ مِثْلًا بِمِثْلِ سَوَاءً  
سَوَاءً يَدًا يَدًا فَإِذَا اخْتَلَقَتْ هَذِهِ الْأَصْنَافُ فُيَبَّعُوا كَيْفَ شِئْتُمْ إِذَا كَانَ يَدًا يَدًا

Artinya : "Emas untuk emas, perak untuk perak, Gandum untuk gandum, barang siapa membayar lebih atau menerima lebih dia telah berbuat riba. Pemberi dan penerima sama saja (dalam dosa)." (HR. Muslim dan Ahmad).

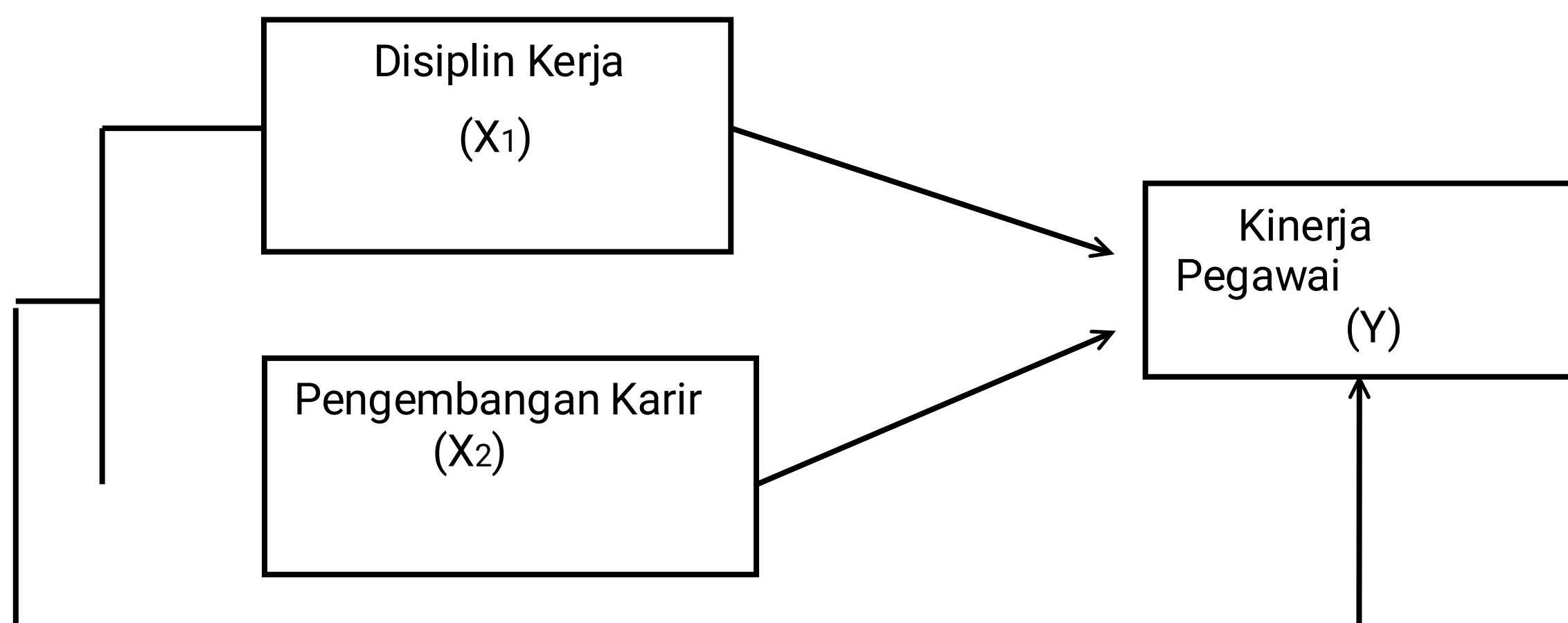


### C. Kerangka Pikir

BSI (Bank Syariah Indonesia) merupakan bank di Indonesia yang bergerak dibidang perbankan syariah. Organisasi tersebut selalu mengupayakan para pegawainya dengan secara optimal dalam bekerja agar tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai dengan baik demi meningkatkan layanan untuk nasabah bank syariah. Oleh karena itu agar tujuan BSI (Bank Syariah Indonesia) tercapai dengan baik maka BSI

<sup>21</sup> Muh.Ruslan Abdullah dan Fasiha, *Pengantar ISLAMIC ECONOMICS Mengenal Konsep dan Praktek Ekonomi Islam*, cetakan pertama (Makassar:Lambung Informasi Pendidikan, 2013),100

menegakkan disiplin kerja dan kinerja para pegawainya demi meningkatkan layanan mutu pada BSI. Disiplin kerja tersebut memiliki lima indikator begitupun dengan pengembangan karir dan kinerja pegawai juga memiliki lima indikator. Ketiga variabel tersebut saling berhubungan karena jika disiplin kerja tidak ditegakkan pasti akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan pengembangan karir. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai akan merasa tidak ada tanggungjawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah dan akan mempengaruhi pengembangan karir. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja maka pegawai akan semakin termotivasi dan akan mengarahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada nasabah serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.



---

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan proposisi yang dinyatakan dalam bentuk yang dapat diuji dan yang memprediksi hubungan tertentu antara keduanya (atau lebih) variabel. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.

$H_1$  : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo

2.  $H_0$ : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo

$H_1$  : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.



3.  $H_0$ : Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo

$H_1$  : Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menguji teori, menetapkan fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, memperkirakan dan memprediksi hasil. Desain penelitian yang menggunakan penelitian kuantitatif harus terstruktur, terstandardisasi, diformalkan dan dirancang terlebih dahulu. Rancangannya spesifik dan detail karena yang menjadi dasar adalah rancangan penelitian yang akan dilaksanakan.<sup>1</sup>

Penelitian kuantitatif digunakan penulis, untuk mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Sehingga lokasi dalam penelitian ini di BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo.

##### **2. Waktu**

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini pada tahun 2022.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional berisi tentang definisi variable penelitian yang bersifat operasional. Definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variable-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variable-variabel tersebut. Definisi operasional memungkinkan sebuah bersifat abstrak dijadikan suatu yang operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran. Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu/kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya.<sup>22</sup>

Dalam penelitian ini digunakan tiga variable yang dibagi menjadi dua bagian yaitu variable independen dan dependen. Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah suatu variabel yang nilainya tidak tergantung oleh variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diteliti.
2. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel penelitian yang nilainya tergantung pada pengukuran nilai variabel bebas.

Adapun pembagian variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen (variabel bebas)
  - a. Disiplin kerja (X1)

---

<sup>22</sup> Nikmatur Ridha. *Proses Penelitian, Masalah, Variable Dan Paradigma Penelitian* (Jurnal Hikmah, Vol.14 No.1, 2017) hlm 63

b. Pengembangan Karir (X2)

2. Variabel dependen (variabel terikat)

a. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.	Pada hakikatnya ada beberapa indikator yang memengaruhi kedisiplinan kerja menurut Hasibuan : 1 a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Ketegasan	Skala likert

Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang di sponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. <sup>23</sup>	Indikator pengembangan karir menurut Handoko: <sup>1</sup> a. Prestasi kerja b. Exposure (pengenalan oleh pihak lain) c. Kesetiaan pada organisasi d. Kesempatan untuk tumbuh Dukungan manajemen	Skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.	Beberapa indikator kinerja pegawai menurut Dwiyanto: <sup>24</sup> a. Produktivitas b. Kualitas layanan c. Responsivitas d. Responsibilitas e. Akuntabilitas	Skala likert

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

<sup>23</sup> Serlly Frida Drastyana. *Turnover Intention Karyawan* (Jawa Barat : PRCI, 2021) hlm 18

<sup>24</sup> Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press. 2006

Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>1</sup> Adapun yang menjadi anggota populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo yang berjumlah 15 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari anggota suatu populasi yang diambil berdasarkan jumlah serta karakteristik tertentu dengan prosedur tertentu<sup>25</sup>. Sampel adalah subkelompok dari suatu populasi yang akan diteliti, oleh karena itu suatu Sample harus mewakili dan juga memberikan gambaran yang benar tentang populasi.<sup>1</sup>

Pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik sampling jenuh karena semua populasi dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BSI (Bank Syariah Indonesia) KCP Ratulangi Kota Palopo yaitu sebanyak 15 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan pendekatan sampling jenuh. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Media Publishing, 2015), 56.

<sup>26</sup> Endang Widi Winarni. *Teori Dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018) hlm 152

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini, ialah :

1. Observasi, Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Dengan cara pengamatan, data yang langsung mengenai perilaku yang tipikal dari objek tersebut dapat dicatat segera.
2. Kuesioner, adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada para responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara tertulis dari para responden untuk ditetapkan sebagai sampel.<sup>1</sup> Kuesioner dilakukan dengan cara dua tahap yang pertama yaitu identitas responden yang isinya berupa identitas dari masing-masing responden dan yang kedua yaitu pertanyaan penelitian yang berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai. Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BSI KCP Ratulangi Kota Palopo berjumlah 15 orang.

### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner / angket kepada para responden. Angket (kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah disediakan. Pertanyaan dalam angket disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan kriteria alternatif jawaban berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

Pernyataan Jawaban	Skor	Rentang Nilai
Sangat Setuju	5	81-100
Setuju	4	61-80
Cukup Setuju	3	41-60
Tidak Setuju	2	21-40
Sangat Tidak Setuju	1	0-20

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap



butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.<sup>27</sup> Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r$  hitung (*pearson correlation*) dengan  $r$  tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen atau ketetapan dalam menjawab alat evaluasi tersebut. Suatu alat evaluasi (instrument) dilakukan baik bila reliabilitasnya tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner (maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali).<sup>1</sup> Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha*  $>$   $0,60$ <sup>28</sup>.

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses di mana peneliti membawa struktur dan makna ke kumpulan data yang dikumpulkan. Dalam membantu penelitian ini dalam menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS for Windows version 26 sebagai alat analisisnya.

---

<sup>27</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. 2017,121

<sup>28</sup> Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.2010,36.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak.<sup>1</sup> Pada uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen, karena akan menurunkan kepercayaan terhadap uji signifikansi. Deteksi ada tidaknya gejala polikolonial pada model regresi ini dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).<sup>29</sup>

Menurut Ghazali *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi.

---

<sup>29</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 79

Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut: <sup>1</sup>

- 1) Jika  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 0.10$  maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, itu disebut kesalahan kuadrat rata-rata, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ini tidak terjadi dengan model regresi yang baik. Lakukan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat scatter plot.<sup>30</sup>

Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis metode ini yaitu: <sup>1</sup>

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

---

<sup>30</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 80

- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Selain dengan melihat pada *Scatter Plot*, ada beberapa metode statistik yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas, seperti halnya uji Glejser. Dalam penelitian ini, peneliti dalam menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan menggunakan uji Glejser. Pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser ini, adapun pengambilan keputusan :<sup>31</sup>

- 1) Apabila nilai Sig. (signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ( $p > 0,05$ ), maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai Sig. (signifikansi) dari seluruh variabel penjelas ada yang signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ), maka dapat dikatakan model persamaan regresi mengalami heteroskedastisitas.

#### d. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linear. Sebaiknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Anareg non linear.<sup>1</sup> Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat

<sup>31</sup> Ghozali, I. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .2017,49

dilakukan dengan membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu: <sup>32</sup>

- 1) Jika nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel X dengan Y.
- 2) Jika nilai *deviation from linearity* lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel X dengan Y.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas. Sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini, variabel terkait dipengaruhi oleh tiga variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Persamaan umum regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

## 3. Uji Hipotesis

- a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

<sup>32</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 79

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: <sup>1</sup>

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan probabilitas signifikan  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan probabilitas signifikan  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:<sup>33</sup>

- 1) Jika deviation from linearity  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Jika deviation from linearity  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas dan terikat.

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

---

<sup>33</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 79

determinasi terdapat di  $0 < R^2 < 1$ , dimana nilai  $R^2$  yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Variabel independen dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen apabila nilai  $R^2$  mendekati satu. Sehingga jika  $R^2 = 0$  maka diantara variabel independen dan variabel dependen tidak mempunyai hubungan, sedangkan jika  $R^2 = 1$  maka diantara variabel independen dan variabel dependen terdapat suatu hubungan yang kuat.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah BSI KCP Ratulangi Palopo**

Pada tahun 2010 merupakan tahun didirikannya bank syariah yang didasarkan pada prinsip syariah dengan tujuan memberi informasi kepada masyarakat untuk mengembangkan bank syariah dengan tujuan memajukan pertumbuhan ekonomi islam didalam bertransaksi dan mengembangkan usaha-usaha lainnya yang berkaitan dengan prinsip islam namun dibalik didirikannya bank syariah, pihak-pihak bank sudah melakukan evaluasi di kota palopo dalam pembagunan bank syariah, setelah melakukan observasi pihak bank mendiskusikan apakah tempat untuk membangun bank syariah layak untu pembangunan, setelah itu dilakukan uji kelayakan dan hasilnya positif maka hasil keputusannya kota Palopo layak untuk membangun Bank Syariah Mandiri Cabang Palopo. Adapun prinsip-prinsipnya yaitu:

- 1) Tidak menggunakan sistem bunga dalam transaksinya karena bunga merupakan riba
- 2) Melaksanakan perdagangan bisnis sesuai dengan prinsip islam dengan hasil uang yang halal
- 3) Beri zakat



Dengan adanya bank syariah di kota Palopo membuat masyarakat antusias. Bank Syariah berdiri untuk memperlihatkan kepada masyarakat mengenai produk apa saja dan bagaimana kegiatan bank syariah karena kebanyakan masyarakat lebih mengetahui kegiatan bank konvensional daripada bank syariah.

Beberapa tahun terakhir bank syariah mengalami peningkatan dalam produk dan layanan yang berbasis syariah. Hal inilah yang membuat pemerintah menggabungkan tiga bank syariah di Palopo menjadi satu bank yaitu bank BNI Syariah, BRI Syariah dan Bank Mandiri Syariah, yang diberi nama menjadi Bank Syariah Indonesia.

Tanggal 1 Februari 2021 diresmikannya Bank Syariah Indonesia yang diresmikan bapak Republik Indonesia yaitu presiden Joko Widodo yang menyatakan bahwa pihak pemerintahan dalam hal ini memantau pengembangan pelayanan yang didasarkan pada prinsip Islam yang bertahan dikondisi saat ini dimana perekonomian saat ini tengah menggelegak, melalui BSI pemerintah dapat membantu perekonomian saat ini yang diharapkan dapat memberikan dorongan dalam perkembangan perekonomian.

BSI yang merupakan gabungan dari tiga bank syariah merupakan hal yang baik yang dapat menghasikan bank syariah yang lebih baik dan menjadi panutan semua bank, bank BSI diharapkan menjadi kekuatan baru bagi perkembangan perekonomian yang dapat membantu kesejahteraan masyarakat secara luas. Dengan adanya BSI dapat

menjadi identitas baru bagi perbankan syariah yang universal atau modern serta dapat memberi manfaat bagi masyarakat atau dunia.

## **b. Visi dan Misi**

### 1) Visi

Visi merupakan Sesuatu hal yang kita atau organisasi harapkan dimasa depan. Adapun visi yang dimiliki BSI KCP Ratulangi Palopo yaitu menjadi bank yang dapat mendominasi dibidang industry perbankan, miniature UKM, bisnis dan area perusahaan dan menjadi bank syariah yang memiliki inovasi dalam penyimpanan uang serta administrasi yang terunggul bagi klien.

### 2) Misi

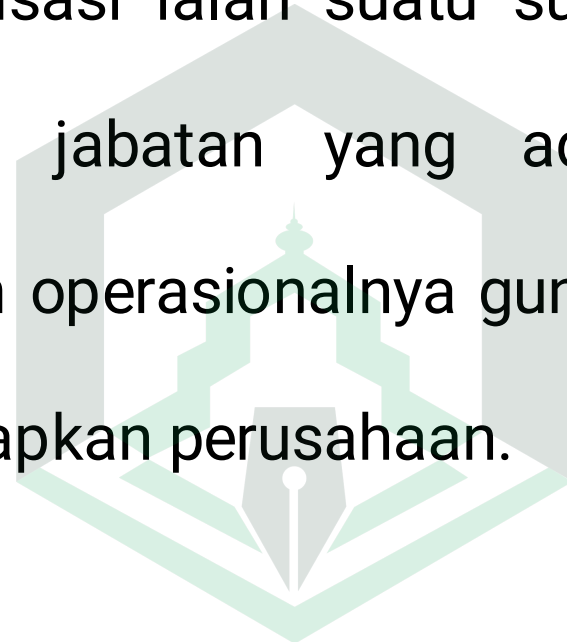
Misi merupakan sebuah pernyataan yang dipergunakan untuk mengetahui tujuan dari sebuah organisasi. Misi BSI Kcp Ratulangi Palopo yaitu:

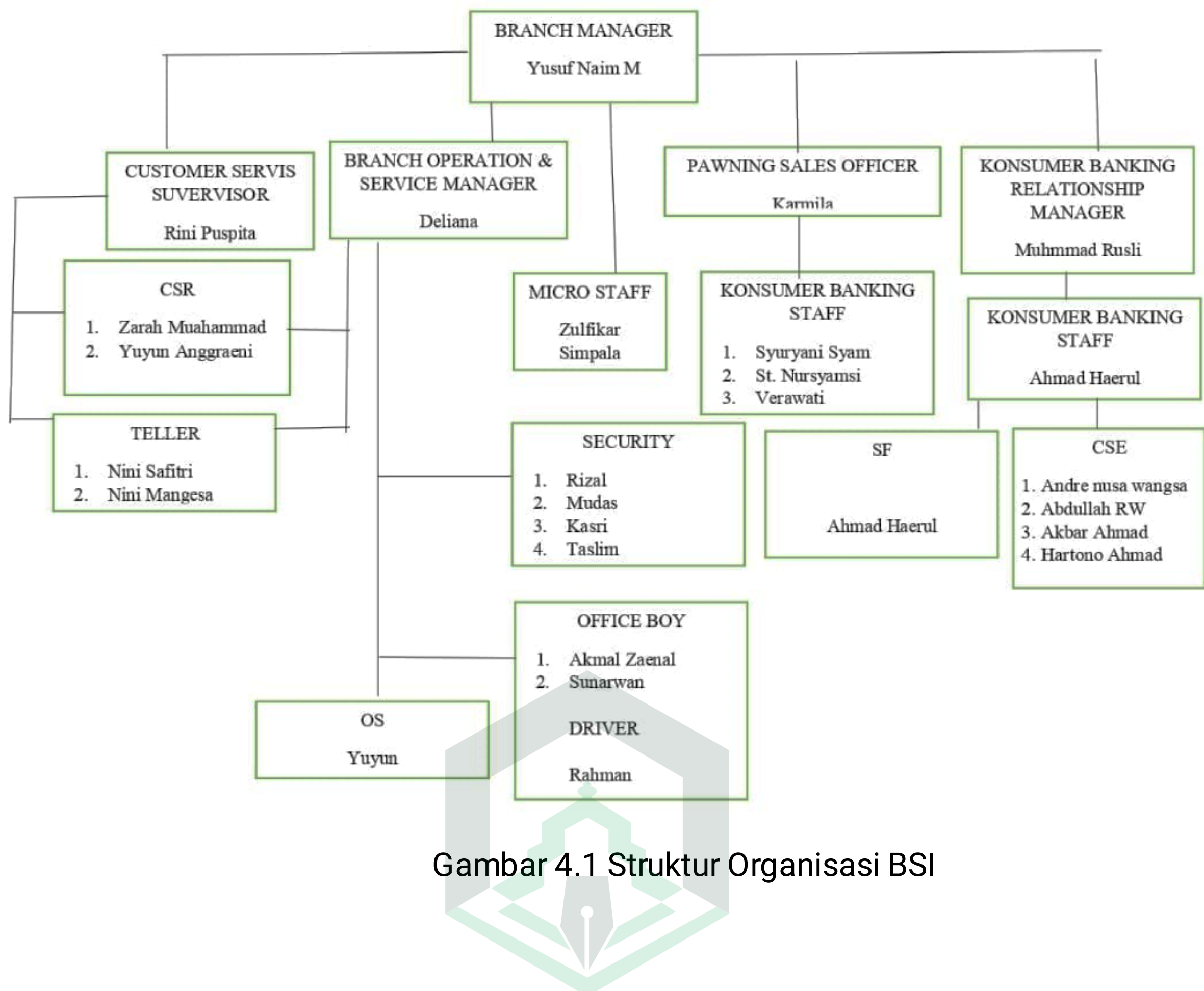
- a) Memberi perhatian terhadap masyarakat dan daerah
- b) Melakukan penambahan di indutri yang berkaitan dengan profit
- c) Menigkatkan usaha ke tingkat syariah universal
- d) Mengakui manfaat dan perkembangan yang didapat dari normal bisnis

### **c. Struktur Organisasi BSI KCP Ratulangi Palopo**

Struktur organisasi merupakan suatu sistem yang dipergunakan untuk mendefinisikan setiap pekerjaan dibagi atau dikelompokkan secara teratur

Struktur organisasi ialah suatu susunan atau hubungan antara departemen dengan jabatan yang ada pada perusahaan, pada pelaksanaan kegiatan operasionalnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau diharapkan perusahaan.





Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI

1) *Branch Manager*

Tanggung jawab serta Tugas

- a) Mengarahkan serta mengawasi dengan langsung para pekerja yang sesuai dengan tuganya masing-masing
- b) Memastikan sebuah tercapainya target yang telah ditentukan dalam sebuah bisnis.
- c) Memperhatikan kedisiplinan pada semua tingkat prodentialisasi dan keadaan semua cabang.

2) *Mikro Banking Manager (BMB)* Tanggung jawab serta Tugas:

- a) Memperhatikan implementasi rapihya atau keamanan penagmbian

dokumentasi.

- b) Memperhatikan jalannya recoveri pelanggan atau restrukturisasi.
  - c) Memastikan pencapaian target dalam bisnis
  - d) Memperhatikan nilai aktiva didalam kondisi *Perfoming* Financing.
- 3) *Branch Operasional Service Manager* (BISM) Tanggung jawab serta

Tugas:

- a) Mengesahkan penutup serta pembukaan rekening
- b) Memastikan persediaan likuiditas
- c) Melaksanakan approval atau complaint didalam manajemen sistem.
- d) Melaksanakan permintaan kartu ATM secara regular atau cepat.  
Mengambil pelayanan yang sesuai kemauan nasabah yang optimal.
- e) Memantau semua aktivitas yang dilaksanakan sesuai administrasi, dokumentasi dan kesiapan sesuai yang telah ditetapkan
- f) Memastikan operasional biaya terkedali secara tepat.

4) *Consumer banking relationship* (CBRM)

- a) Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga
- b) Menciptkan perkembangan bisnis melalui *branch manager* dan rancangan kerja.
- c) Membuat perencanaan kerja yang didasarkan identitas calon nasabah dan memastikan adanya dana dan kapasitas pasar
- d) Menjamin telah adanya produk serta penyelenggaranya
- e) Mengembangkan pendanaan pertumbuhan portofolio, *fee based* dalam konsumen dan pembiayaan

f) Memperhatikan adanya data untuk laporan *monitoring portofolio* penyelenggara dan produk keagenan

5) *Mikro finance analist* (MFA) Tanggung jawab serta Tugas:

a) Menjamin kualitas barang

b) Memastikan proses pencarian pembiayaan

c) Mengambil tindakan perizinan pembiayaan gadai sesuai telah ditetapkan

d) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai

6) *Mikro Finance Analist* (MFA) Tanggung jawab serta tugas:

a) Memberikan laporan bulanan kepada unit risk.

b) Menyelenggarakan peninjauan ke lokasi jaminan dan bisnis.

c) Melakukan penafsiran jaminan berdasarkan aturan yang berlaku

d) Melakukan verifikasi kelayakan bisnis dan penilaian jaminan.

7) *Customer Service Representative* (CSR) Tanggung jawab serta tugas:

a) Mengelola surat – surat berharga dan kartu ATM.

b) Menginput data nasabah dan *Loan Fasilitas* secara lengkap dan akurat.

c) Menginput data secara lebih lengkap.

d) Menyerahkan informasi jasa dan barang BSM terhadap nasabah atau pelanggan.

e) Menangani surat izin pembukuan deposito, dan penutupan rekening tabungan dan giro.

#### **d. Produk-produk BSI KCP Ratulangi Palopo**

Perkembangan terjadi pada bank akan dipengaruhi dengan adanya produk-produk. Para nasabah lebih cenderung memilih suatu produk sesuai kebutuhan atau keinginan mereka dan produk tersebut memiliki keunggulan. Seperti diketahui bank syariah memiliki produk yang sama. Maupun tidak diketahui oleh nasabah tetapi ada membedakan seperti dalam operasinya dalam transaksi. Adapun produk-produk BSI KCP Ratulangi Palopo yaitu:

1) Tabungan

- a) Tabungan BSI yaitu sebuah tabungan dengan penarikannya atau setorannya bisa dilaksanakan kapan saja yang penting sesuai jam kerja yang berbentuk mata uang.
- b) BSI Tabungan Cedikian yaitu tabungan yang jangkanya untuk keperluan pendidikan yang setorannya setiap bulan.
- c) BSI Tabungan Simpatik yaitu sebuah tabungan yang berdasar pada nilai-nilai islam dengan penarikannya dilaksanakan kapan saja.
- d) BSI Tabungan Berencana yaitu tabungan yang memberi nisbah bagi hasil yang berjangka dalam perolehan yang ditargetkan.
- e) BSI Tabungan Pensiun yaitu Sebuah simpanan yang berbentuk rupiah yang didasarkan pada prinsip mudharabah muttalaqah, dan penarikannya dapat dilakukan kapan saja yang didasarkan pada prinsip serta ketentuan yang ditentukan.
- f) BSI Tabunganku yaitu tabungan khusus pribadi serta syarat ringan dan gampang untuk dihadirkan dengan seksama oleh bank yang ada di

Indonesia untuk mengembangkan kebiasaan menabung dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

- g) Tabungan Mabrur yaitu sebuah tabungan yang berbentuk mata uang rupiah yang akan menolong dalam melakukan umrah dan haji.
  - h) Tabungan Mabrur Junior yaitu tabungan yang didalam mata uang rupiah guna menolong melakukan ibadah umrah dan haji.
  - i) Tabungan Saham Syariah yaitu tabungan dana nasabah berbentuk produk tabungan yang dipergunakan hanya untuk keperluan dalam menyelesaikan transaksi efek, serta guna menerima hak nasabah terkait dengan dampak yang dimiliki melalui pemegang rekening
- 2) Giro
- a) BSI Giro yaitu tempat penyimpanan dana dengan bentuk mata uang rupiah guna digunakan dalam memudahkan transaksi terhadap pemangku yang didasarkan pada prinsip *wadiah yad dhammanah*.
  - b) BSI Giro Valas yaitu tempat penyimpanan dana dengan bentuk mata uang Amerika guna memudahkan transaksi dengan pemangku yang didasarkan pada prinsip *wadiah yad dhammanah*. Untuk non-perorangan atau perorangan.
  - c) BSI Giro Singapore yaitu tempat penyimpanan dana dengan bentuk mata uang Singapore Dollar guna memudahkan transaksi dengan pemangku yang didasarkan pada prinsip *wadiah yad dhammanah*. Untuk non-perorangan atau perorangan.
  - d) BSI Giro Euro yaitu tempat penyimpanan dana dengan bentuk mata



uang Euro guna memudahkan transaksi dengan pemangku yang didasarkan pada prinsip *wadiah yad dhammanah*. Untuk non-perorangan atau perorangan.

3) Deposito

a) BSI Deposito yaitu investasi yang berjangka dengan waktu yang ditentukan dengan bentuk mata uang rupiah yang dijalankan berdasarkan prinsip *Mudharabah Muttaaqah* untuk non- perorangan atau perorangan.

b) BSI Deposito Valas yaitu investasi yang berjangka dengan waktu yang ditentukan dengan bentuk mata uang dollar yang dijalankan berdasarkan prinsip *Mudharabah Muttaaqah* untuk non-perorangan atau perorangan.

4) Pembiayaan

a) Pembiayaan kepada pensiun yaitu pembiayaan yang menggunakan akad *Ijara* atau Murabahah dengan menggunakan pembiayaan mutiguna kepada nasabah pensiunan yang pembayaran angsuran yang dipotong dan dana pensiun yang diambil pihak bank perbulannya.

b) Gadai emas BSI yaitu produk atau benda guna yang dapat menghasilkan uang tunai secara cepat yang pembiayaannya berdasarkan jaminan seperti emas.

c) Cicil Emas BSI yaitu sebuah produk berupa lantakan atau batangan yang memudahkan untuk mendapatkan emas , ha ini dapat menoonng

nasabah dalam memiliki emas.

- d) BSI Pembiayaan Kendaraan Bermotor (PKB) yaitu suatu produk yang ditawarkan pada nasabah dalam membayar atau membeli kendaraan motor dengan menggunakan sistem *murabahah*.
  - e) BSI Implan yaitu pembiayaan yang dipergunakan mengakomodasi keperluan pegawai dalam hal pembiayaan terhadap pegawai yang tidak memiliki pengalaman dalam kegiatan simpan pinjam atau karyawan yang terbata. Pembiayaan ini berupa valuta rupiah dari pihak bank untuk diberikan kepada pegawai.
  - f) Griya BSI yaitu produk yang disediakan oleh BSM guna menolong nasabah untuk melayani pembelian rumah tinggal, baik bekas maupun baru, dengan sistem *Murabahah* di lingkungan *developer*.
  - g) Pembiayaan Mikro Umrah BSI yaitu suatu produk pembiayaan yang diberi kepada nasabah guna memenuhi keperluan perjalanan ibadah haji dan umrah.
  - h) Pembiayaan Modal Kerja yaitu Pembiayaan yang diperuntukkan kepada calon nasabah dengan jangka pendek, guna dalam pembiayaan pembelian siklus, bahan baku, pembiayaan kontraktor dan modal kerja.
- 5) *Digital Banking*
- a) BSI Mobile Banking Yaitu aplikasi untuk membantuh dalam melakukan transaksi dan beribadah yang dilengkapi berbagai fitur dalam satu aplikasi.

- b) Buka Rekening Online yaitu kemudahan yang diberikan kepada nasabah untuk membuka rekening dengan mudah dan cepat. Dengan syarat memiliki kelengkapan berkas seperti NPWP, KTP itu wajib pajak.
- c) Solusi Emas yaitu layanan untuk kepemilikan emas melalui aplikasi MB dengan pembelian emas mulai dari Rp.50.000
- d) BSI QRIS yaitu pelayanan transaksi dengan menggunakan kode QR yang menggunakan kode Indonesia Standard.
- e) BSI *Cardless Withdrawal* yaitu solusi untuk nasabah dalam melakukan penarikan secara tunai tanpa kartu.
- f) BSI *Debit Card* yaitu kartu ATM yang diberikan bank syariah Indonesia untuk digunakan bertransaksi di EDC dan ATM.
- g) BSI Debit OTP yaitu layanan transaksi yang berbasis kartu debit yang menggunakan kode OTP sebagai PIN dalam setiap transaksi.
- h) BSI ATM CRM yaitu guna melayani nasabah yang ingin melakukan transaksi setor tunai, transfer antar bank, tarik tunai, dll.
- i) BSI Aisyah yaitu Asisten Interaksi Bank Syariah Indonesia yang akan menolong memberikan info layanan, promo, dan produk yang terbaru.
- j) BSI Net yaitu transfer secara massa atau kelompok dan monitoring bisa anda lakukan di BSI Net.
- k) BSI JadiBerkah.id yaitu guna untuk shodaqoh, infaq, wakaf, dan zakat.
- l) BSI *Merchant Business* yaitu fasilitas yang disediakan bank syariah untuk nasabah yang memiliki usaha untuk memberikan kemudahan

traksaksi.

## 2. Deskripsi Data Responden

### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Ratulangi Kota Palopo yang berjumlah 15 orang.

#### 1) Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	10
2	Perempuan	5
	Total	15

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 10 orang, dan responden perempuan berjumlah 5 orang.

#### 2) Responden Menurut Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
----	------	--------

1	≤ 25 Tahun	4
2	26 - 35 Tahun	8
3	36 - 45 Tahun	3
4	> 45 Tahun	0
Total		15

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 8 orang. Kemudian disusul responden dengan usia <25 tahun yaitu sebanyak 4 orang dan proporsi responden terkecil adalah responden dengan usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 3 orang.

### 3) Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan hasil data primer mengenai karakteristik responden BSI KCP Ratulangi Palopo berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah
1	≤ 1 Tahun	3
2	2 - 4 Tahun	0
3	5 - 7 Tahun	7
4	8 - 10 Tahun	5
Total		15

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil olah data primer mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, maka jumlah responden dengan

lama bekerja paling lama adalah 7 orang dengan rentang 5-7 tahun. Kemudian dengan lama bekerja 8-10 tahun sebanyak 5 orang dan < 1 tahun sebanyak 3 orang.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.<sup>34</sup> Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r$  hitung (*pearson correlation*) dengan  $r$  tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika  $r$  hitung >  $r$  tabel. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja (X1)	R Hitung	R Tabel	Keterangan

<sup>34</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. 2017,121

Item 1	0,671	0,5140	Valid
Item 2	0,565	0,5140	Valid
Item 3	0,773	0,5140	Valid
Item 4	0,755	0,5140	Valid
Item 5	0,841	0,5140	Valid
Item 6	0,788	0,5140	Valid
Item 7	0,731	0,5140	Valid
Item 8	0,661	0,5140	Valid
Item 9	0,692	0,5140	Valid
Item 10	0,788	0,5140	Valid
Item 11	0,841	0,5140	Valid
Item 12	0,673	0,5140	Valid
Item 13	0,788	0,5140	Valid
Item 14	0,524	0,5140	Valid
Item 15	0,673	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel disiplin kerja (X1) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai  $r$  hitung (*pearson correlation*) dengan  $r$  tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,5140) sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan Karir (X2)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,737	0,5140	Valid
Item 2	0,667	0,5140	Valid
Item 3	0,694	0,5140	Valid
Item 4	0,694	0,5140	Valid
Item 5	0,517	0,5140	Valid
Item 6	0,662	0,5140	Valid
Item 7	0,642	0,5140	Valid
Item 8	0,656	0,5140	Valid
Item 9	0,617	0,5140	Valid
Item 10	0,795	0,5140	Valid
Item 11	0,717	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel pengembangan karir (X2) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,5140) sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,684	0,5140	Valid
Item 2	0,528	0,5140	Valid
Item 3	0,733	0,5140	Valid
Item 4	0,528	0,5140	Valid
Item 5	0,720	0,5140	Valid
Item 6	0,561	0,5140	Valid
Item 7	0,812	0,5140	Valid
Item 8	0,781	0,5140	Valid
Item 9	0,835	0,5140	Valid
Item 10	0,733	0,5140	Valid
Item 11	0,752	0,5140	Valid
Item 12	0,684	0,5140	Valid
Item 13	0,725	0,5140	Valid
Item 14	0,733	0,5140	Valid
Item 15	0,835	0,5140	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2022)



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel kinerja pegawai (Y) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai  $r$  hitung (*pearson correlation*) dengan  $r$  tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,5140) sehingga hasilnya adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen atau ketetapan dalam menjawab alat evaluasi tersebut. Suatu alat evaluasi (instrument) dilakukan baik bila reliabilitasnya tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner (maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali).<sup>1</sup> Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha*  $> 0,60$ <sup>35</sup> Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
----------	------------------------	----------------	------------

<sup>35</sup> Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010, 36.

Disiplin Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2)		0,924 0,858	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,923	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Pada tabel 4.7 menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel X1 dan X2 dan Y yaitu 0,924, 0,858 dan 0,923. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel > 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X1, X2 dan variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized  
Residual

N		15
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98719022
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.137
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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 diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikan sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam pengujian model regresi terdapat korelasi. Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan analisis perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dengan nilai tolerance > 0,10 a nilai VIF <10. Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel Hasil 4.9 Uji Multikolenieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

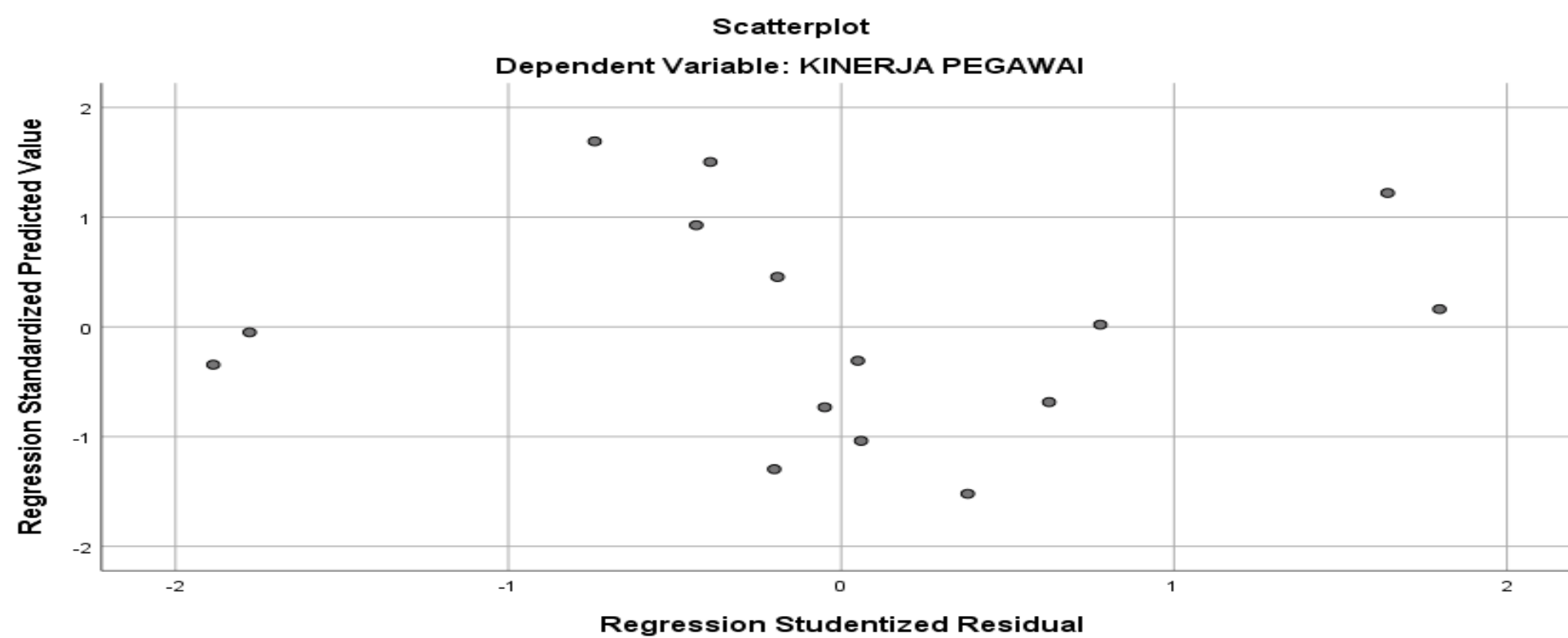
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.047	3.615		1.949	.075		
DISIPLIN KERJA	.967	.045	1.012	21.425	.000	.760	1.316
PENGEMBANGAN KARIR	-.080	.081	-.047	-.988	.343	.760	1.316

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Dari tabel tersebut hasil dari pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel variabel disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) ialah 0,760. Nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) masing-masing adalah 1,316. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai *tolerance* dari variabel-variabel tersebut diperoleh lebih dari 0,1. Dan hasil dari nilai VIF pada variabel tersebut adalah kurang dari 10. Maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika dalam grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar



Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.265	2.334		.113	.912
DISIPLIN KERJA	.031	.029	.333	1.052	.314
PENGEMBANGAN KARIR	-.029	.052	-.174	-.549	.593

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Hasil output uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikan  $0,314 > 0,05$  dan variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai signifikan  $0,593 > 0,05$ .

Dimana nilai variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### d. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja (X1), variabel pengembangan karir (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), sebaliknya, jika nilai *deviation from linearity* lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Adapun hasil uji linieritas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI *	Between	(Combined)	665.933	12	55.494	22.198	.044
DISIPLIN KERJA	Groups	Linearity	656.180	1	656.180	262.472	.004

	Deviation from Linearity	9.753	11	.887	.355	.897
	Within Groups	5.000	2	2.500		
	Total	670.933	14			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI * PENGEMBANGAN KARIR	Between	(Combined)	439.767	7	62.824	1.902	.208
	Groups	Linearity	135.363	1	135.363	4.099	.083
		Deviation from Linearity	304.404	6	50.734	1.536	.292
	Within Groups		231.167	7	33.024		
	Total		670.933	14			

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari kedua variabel yaitu disiplin kerja dan pengembangan karir adalah sebesar 0,897 dan 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di BSI KCP Ratulangi Palopo.

## 5. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS, Analisis uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Selain itu, juga untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (dependen) terhadap variabel terikat (independen). seperti terlihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.047	3.615		1.949	.075
	DISIPLIN KERJA	.967	.045	1.012	21.425	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	-.080	.081	-.047	-.988	.343

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 7,047 + 0,967X_1 + (-0,081)X_2$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,047 artinya jika rata-rata variabel independen (disiplin kerja dan pengembangan karir) konstan, maka rata-rata kinerja pegawai akan naik sebesar 7,047 satuan.
- Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,967 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai disiplin kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,967 satuan.
- Koefisien regresi pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar -0,081 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pengembangan karir maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,081 satuan.

## 6. Pengujian Hipotesis



Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t.

#### a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Membandingkan nilai statistik atau t hitung dengan titik kritis menurut tabel atau t tabel. Hasil perhitungan (*t-test*) atau t hitung ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria uji parsial jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk derajat bebas (df) =  $n-k-1$  adalah  $15-2-1 = 12$ . Dengan rumus

$$t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 12)$$

$$t_{tabel} = (0,025 ; 12)$$

berdasarkan tabel distribusi "t" diperoleh  $t_{0,025,12} = 2,17881$ . Selain itu dapat menggunakan signifikan penelitian  $< 0,05$

Tabel 4.13 Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.047	3.615		1.949	.075
DISIPLIN KERJA	.967	.045	1.012	21.425	.000
PENGEMBANGAN KARIR	-.080	.081	-.047	-.988	.343

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dapat dilihat bahwa nilai t-test pada kolom sig. untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan  $t_{hitung} 21,425 > t_{tabel} 2,17881$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.
- 2) Berdasarkan hasil uji pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai t-test pada kolom sig. untuk variabel pengembangan karir (X2) sebesar  $0,343 > 0,05$  sedangkan  $t_{hitung} -0,988 < t_{tabel} 2,17881$ . Ini berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Berdasarkan hasil perhitungan disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena pengembangan karir bukanlah satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam artian lain peran pengembangan karir tidak begitu besar dalam baik buruknya kinerja pegawai.

### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X1, X2 dan Y secara simultan berpengaruh.

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657.290	2	328.645	289.054	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.644	12	1.137		
	Total	670.933	14			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA

Sumber : Output SPSS yang diolah (2022)

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai  $F_{hitung} 289,054 > F_{tabel} 3,81$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.

Pengembangan karir adalah tidak hanya kepentingan karyawan sendiri perusahaan punya kewajiban dalam memajukan pengembangan karier karyawannya, organisasi harus mempunyai aturan/regulasi yang jelas agar dapat di pahami semua karyawan agar dapat merencanakan pengembangan karir karyawan itu sendiri dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama

ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil ini tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, bisa saja faktor peluang karir yang dapat ditingkatkan serta faktor disiplin bagi setiap pegawai terhadap aturan yang berlaku.

### 7. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi atau uji  $R^2$  digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan  $R^2$  pada SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 <sup>a</sup>	.980	.976	1.066

a. Predictors: (onstant), PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji  $R^2$  tersebut dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja (X1) dan pengembangan

karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,980. Artinya, besarnya kemampuan variabel disiplin kerja dan pengembangan karir dalam menjelaskan kinerja pegawai di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo adalah sebesar 98% sedangkan 2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab masalah tersebut peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang memiliki jumlah 15 sampel. Lalu data yang didapatkan akan di analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26 agar mempermudah peneliti mengelola data penelitian. Hasil analisis yang telah dilakukan dengan beberapa tahap pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.**

Diketahui nilai t-test pada kolom sig. untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan  $t_{hitung} 21,425 > t_{tabel} 2,17881$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda menyatakan bahwa secara

parsial disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

<sup>1</sup> Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Arif Budi Santoso yang memaparkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <sup>36</sup>. Dimana disiplin kerja para karyawan memang sangat penting. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Sependapat dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian Yoman Marayasa dan Anggi Faradila juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>1</sup>

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi disiplin

---

<sup>36</sup> Arief Budi Santoso. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada panin bank cabang pondok indah* (Jurnal Ilmiah Kreatif Vol. 6, No. 1, 2018)

kerja pegawai merupakan bagian dari faktor kinerja. Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.<sup>37</sup>

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo**

Diketahui bahwa nilai t-test pada kolom sig. untuk variabel pengembangan karir (X2) sebesar  $0,343 > 0,05$  sedangkan  $t_{hitung} = 0,988 > t_{tabel} = 2,17881$ . Ini berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.<sup>1</sup> Berdasarkan hasil perhitungan disimpulkan bahwa pengembangan diri tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena pengembangan diri bukanlah satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam artian lain peran pengembangan diri tidak begitu besar

<sup>37</sup> Susiarto dan Ahmadi, Slamet. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 4 (1, 2019): 34-41.

dalam baik buruknya kinerja pegawai.

Pengembangan karir adalah tidak hanya kepentingan pegawai sendiri perusahaan punya kewajiban dalam memajukan pengemngan karier pegawainya, organisasi harus mempunyai aturan/regulasi yang jelas agar dapat di pahami semua karyawan agar dapat merencanakan pengembangan karir pegawai itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian Zackharia Rialmi dan Papang Patoni menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan <sup>38</sup>, sedangkan hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin J Pesik, Jantje L. Sepang dan Jopie Rotinsulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <sup>1</sup>

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.**

Diketahui nilai  $F_{hitung} 289,054 > F_{tabel} 3,81$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Hal ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Kevin J Pesik, Jantje L. Sepang dan Jopie Rotinsulu yang menyatakan bahwa

<sup>38</sup> Rialmi, Zackharia, and Papang Patoni. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan." *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi* 4.2 (2020): 210-221



berdasarkan analisis secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>39</sup>

Pengembangan karir adalah tidak hanya kepentingan karyawan sendiri perusahaan punya kewajiban dalam memajukan pengembangan karier karyawannya, organisasi harus mempunyai aturan/regulasi yang jelas agar dapat di pahami semua karyawan agar dapat merencanakan pengembangan diri karyawan itu sendiri dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil ini tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, bisa saja faktor peluang karir yang dapat ditingkatkan serta faktor disiplin bagi setiap pegawai terhadap aturan yang berlaku.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji  $R^2$  tersebut dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,980. Artinya, besarnya kemampuan variabel disiplin kerja dan pengembangan karir dalam menjelaskan kinerja pegawai di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo adalah

---

<sup>39</sup>Pesik, Kevin J., Jantje Sepang, and Rotinsulu Jopie Jorie. "Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.3 (2019).

sebesar 98% sedangkan 2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.



## BAB V

### PENUTUP

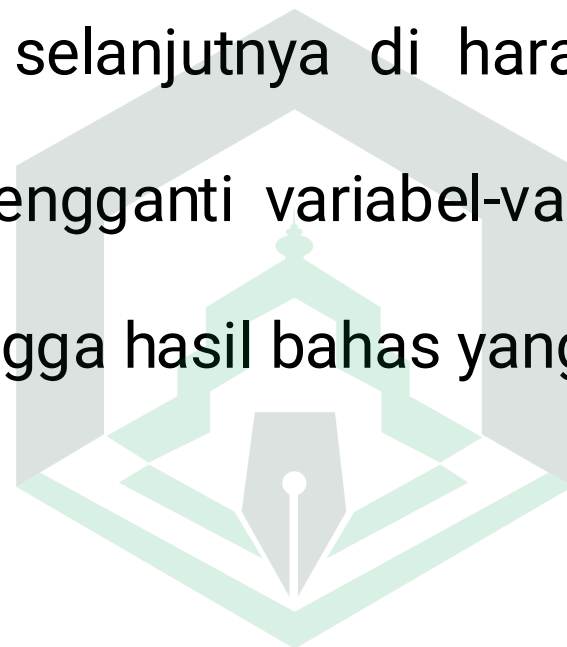
#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan pada bab IV maka didapat kesimpulan bahwa:

1. Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan  $t_{hitung} 21,425 > t_{tabel} 2,17881$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.
2. Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel pengembangan karir (X2) sebesar  $0,343 > 0,05$  sedangkan  $t_{hitung} -0,988 < t_{tabel} 2,17881$ . Ini berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo.
3. Hasil pengujian menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BSI KCP Ratulangi Kota Palopo. Diketahui nilai  $F_{hitung} 289,054 > F_{tabel} 3,81$ . Hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**B. Saran**

1. Variabel yang paling berpengaruh adalah disiplin kerja. Karena dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kepada Bank Syariah Indonesia KCP Ratulangi Kota Palopo untuk lebih meningkatkan kualitas disiplin kerja pegawai dan pengembangan diri pegawai sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan lebih mengembangkan, menambah, atau mengganti variabel-variabel lain dan menambahkan jumlah sampel sehingga hasil bahas yang dihasilkan lebih luas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.2015.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2 No 1*.2019
- Arda, M. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang putri hijau medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Vol 18 No 1*.2017
- Aryadi, T. *Analisis Efektivitas Kerja Pegawai*. Cirebon: CV Elsi Pro.2020
- Bajuri, D. Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rajagaluh Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Vol 10 No 1*.2017
- Baroroh, A. *Trik-trik Analisis Statistic*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.2008
- Budhi, R. G. *Revolusi Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.2017
- Chandra, E. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.2020
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. Efektifitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office Vol 3 No 1*.2017
- Fattah, H. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.2017
- Haryanto, R. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Duta Media Publishing.2020
- Hermawan, I. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Hidayatul Quran Kuningan.2019
- Ichsan, R. N. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (pns) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer. *Jurnal Darma Agung Vol 28 No 2*.2020

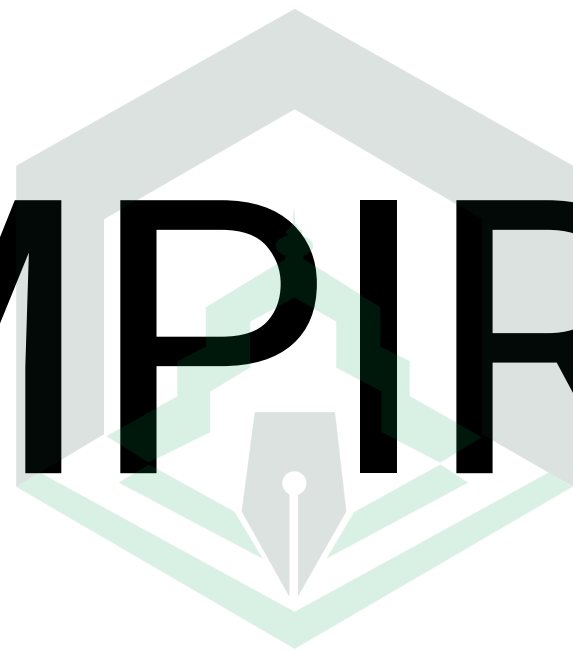
- Ilham, Nugraha, I. N., & Ramly, A. T. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Mataram Vol 9 No 4.2020*
- Kristanti, D., & Lestari, R. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.2019
- Kurniawan, P. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Kreatif Vol 1 No 2.2019*
- Marayasa, N., & Faradila, A. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank dinar indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol 2 No1 .2019*
- Muchtar, B. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Kencana.2016
- Muhafiidn, D. *Etika Administrasi Public*. Yogyakarta: ANDI.2019
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Rajawali Press.2008
- Prihantoro, A. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.2016
- Rahmawati, I. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Surabaya: LPPM.2021
- Ridha, N. Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah Vol 14 No 1.2017*
- Roflin, E. *Populasi, Sampel, Variabel*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.2021
- Rukajat, A. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.2018
- Sarwono, J. *Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss*. Yogyakarta: ANDI.2006
- Sentoso, A. B. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada panin bank cabang pondok indah. *Jurnal Ilmiah Kreatif Vol 6 No 1.201*

- Septiani, H. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung . *Jurnal Perbankan Syariah Vol 4 No 2.2018*
- Shaleh, M. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* . Makassar: Aksara Timur.2018
- Shalim Putri, M. H. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BankKalselCabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial Vol 1 No 2.2021*
- Suyono. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.2018
- Waworuntu, B. *Beberapa Model dan Submodel* . Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.2016
- Wibisono, D. (2008). *Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Winarni, E. W. *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: Sinar Grafika.2018
- Yulyanti, E. Analisis Proses dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol 16 No 3.2017*
- Zakaria, A., & Afriani, V. *Analisis Statistik Dengan Spss Untuk Penelitian Kuantitatif* . Kolaka: Yayasan almawadah.2021

**LAMPIRAN**

**–**

**LAMPIRAN**





KUESIONER PENELITIAN  
KUSIONER PENELITIAN  
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP  
RATULANGI KOTA PALOPO

---

Yth Responden

Di Tempat

Untuk memperoleh responden demi terselesaikannya skripsi saya, **Maghfirah Raquan Umar**, mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Prodi Perbankan Syariah, yang membahas tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada bank syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo, maka dengan ini saya membuat kuesioner berupa pertanyaan/pernyataan tertutup kepada pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Palopo. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini.

Mohon Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Masukan dan Informasi yang jujur, benar dan akurat sangat diharapkan agar informasi ilmiah pada penelitian yang disajikan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kesioner ini.

Hormat Saya,

**BAGIAN 1**  
**IDENTITAS RESPONDEN**

---

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  
 Pria                       Wanita
3. Umur :  
 ≤ 25 tahun               36 - 45 tahun  
 26 - 35 tahun               > 45 tahun
4. Pendidikan Terakhir  
 SMP                       Diploma/Sederajat               S2 / S3  
 SMA                       S1
5. Lama Bekerja  
 ≤ 1 tahun               5 - 7 tahun               >10 tahun  
 2 - 4 tahun               8 - 10 tahun
6. Jabatan/divisi : .....
- 

**BAGIAN 2**  
**PERNYATAAN**

Berikut ini adalah pernyataan yang menandakan pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Keterangan penilaian :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

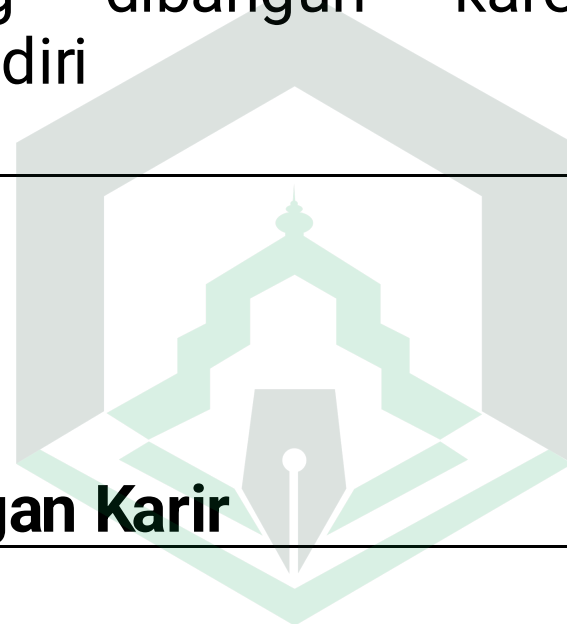
SS = Sangat Setuju

CS = Cukup Setuju

**Variabel 1. Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan/ pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>A. Tujuan dan Kemampuan</b>						
1	Memiliki kemampuan intelektual dan kemampuan emosional dalam dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab					
2	Disiplin ditegakkan agar dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya					
3	Dapat berkomunikasi dengan baik antara satu sama lain dalam hal pencapaian tujuan organisasi					
<b>B. Teladan Pemimpin</b>						
4	Disiplin akan ditegakkan apabila atasan ada ditempat					
5	Pemimpin memberikan gagasan-gagasan yang baru untuk mendorong kedisiplinan para pegawai					
6	Penghargaan dan dorongan menyingkirkan ancaman dan kritik					
<b>C. Balas Jasa</b>						
7	Tunjangan diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai					
8	Kesejahteraan para pegawai tidak diperhatikan					
9	Pemberian tunjangan dan gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai					
<b>D. Keadilan</b>						

10	Anda dihargai karena bekerja dengan baik					
11	Setiap kesalahan yang diperbuat akan mendapatkan sanksi					
12.	Pegawai bergantung pada penilaian individual					
<b>E. Ketegasan</b>						
13	Menjunjung tinggi kedisiplinan akan membuat pegawai termotivasi untuk menciptakan situasi persaingan yang sehat					
14	Peraturan yang diterapkan dalam lingkup BSI berlebihan					
15	Kerjasama yang dibangun karena kesadaran diri sendiri					



## Variabel 2. Pengembangan Karir

No	Pertanyaan/ pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>D. Prestasi Kerja</b>						
1	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai					
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan pada tingkat kesulitan yang tinggi					
<b>E. Exposure (Pengenalan oleh pihak lain)</b>						
3	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik					
4	Memberikan yang terbaik tanpa harus diperintah oleh atasan					
<b>F. Kesetiaan Pada Organisasi</b>						

5	Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai					
6	Merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan bekerja					
<b>D. Kesempatan Untuk Tumbuh</b>						
7	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai					
8	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai					
9	Memberikan pegawai kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus					
<b>E. Dukungan Manajemen</b>						
10	Pekerjaan yang dilakukan bernilai penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan					
11	Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir					

### Variabel 3. Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>A. produktivitas</b>						
1	Mendorong untuk memecahkan masalah-masalah yang ada dalam lingkup BSI					
2	Standar kinerja yang ditetapkan dinilai tinggi					
3	Penugasan kerja terstruktur dengan logis					
<b>B. Kualitas Layanan</b>						
4	Menyediakan produk dan layanan yang menguntungkan					
9	Transaksi yang cepat dan efisien					

10	Tampilan kantor dan fasilitas yang menarik					
<b>C. Responsivitas</b>						
11	BSI memiliki kemampuan mengenai kebutuhan masyarakat					
12	Memberikan respon terhadap nasabah dengan baik					
13	Mengembangkan program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan nasabah					
<b>D. Responsibilitas</b>						
14	Pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar					
15	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan					
16	Mendahulukan pekerjaan eksternal dibandingkan pekerjaan internal birokrasi					
<b>E. Akuntabilitas</b>						
17	BSI bekerjasama dengan pejabat politik untuk meningkatkan kinerja dan kegiatan pada BSI					
18	Para pegawai ikut memberikan apresiasi terhadap pejabat politik					
19	Dukungan dari pejabat politik berpengaruh terhadap BSI					

**TERIMA KASIH ATAS BANTUAN BAPAK/IBU**

### TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Disiplin Kerja X1															Total X1
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	X1.15	
4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	68
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	50
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	56
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	52
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	61
4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	56
4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	64
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	62
3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	61
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	53
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	70

Pengembangan Karir X2											Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	47
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	52
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	52
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	52
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	48
5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	48
5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	47
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54

Kinerja Pegawai Y															Total Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	68
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	52
4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	57
4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	53
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	63
5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	58
4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	65
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	60
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	55
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72













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

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

Correlations

### HASIL UJI RELIABILITAS X1,X2 DAN Y

#### Reliability Statistics

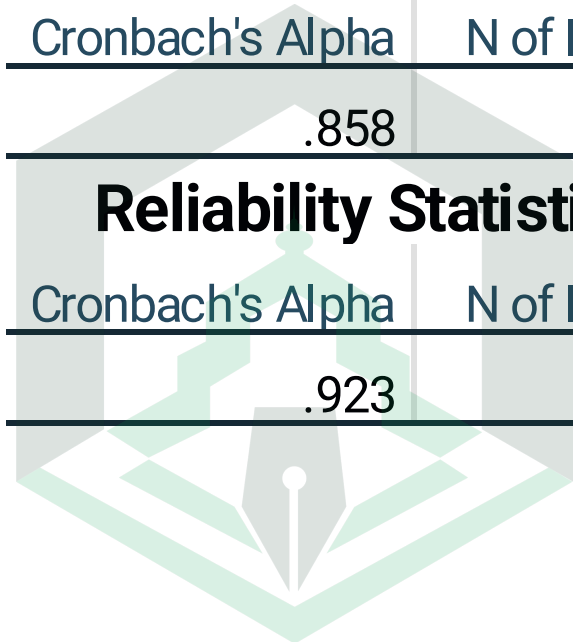
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	15

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	11

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15



## DISTRIBUSI T TABEL

### Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.1603	2.65031	3.01228
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639
30		0.68276	1.31040	1.69728	2.04227	2.45728	2.75000

## DISTRIBUSI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo”

Yang ditulis oleh :

Nama : Maghfirah Raquan Umar  
NIM : 17 0402 0070  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.



Pembimbing

**Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd**

Tanggal :



---

Nurul Khairani Abduh, S.Pd.,M.Pd

NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 07  
November  
2022

Lamp : -  
Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis IslamDi  
Palopo

*Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarakatuh*

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Maghfirah Raquan Umar  
NIM : 17 0402 0070  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : " Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo".

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pembimbing



**Nurul Khairani Abduh, S.Pd.**

**.M.Pd**

NIP.

199012292019032013

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO**

---

NOTA DINAS

Lamp :  
Hal : Skripsi an. Maghfirah Raquan Umar

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Di  
Palopo

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Maghfirah Raquan Umar  
NIM : 17 0402 0070  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo"

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

**Tim Verifikasi**

1. Hendra Safri, S.E., M.M.  
Tanggal : November 2022
2. Purnamasari, SE  
Tanggal : 17 November 2022

(  )  
(  )



**BERITA ACARA UJIAN HASIL**

Pada hari ini Jumat tanggal 21 bulan Oktober tahun 2022 telah dilaksanakan Ujian Seminar Hasil mahasiswa (i):

Nama : Maghfirah Raquan Umar  
NIM : 17 0402 0070  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo



Dinyatakan **LULUS UJIAN** / ~~TIDAK LULUS~~ dengan **NILAI** ...93.... dan masa perbaikan ..... pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

- |                                     |                                   |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/>            | Skripsi diterima tanpa perbaikan  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Skripsi diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/>            | Skripsi ditolak dan seminar ulang |

TIM PENGUJI

1. Dr. Takdir, S.H., M.H  
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A  
(Sekretaris Sidang/Penguji)
3. Megasari, S.Pd., M.Sc  
(Penguji I)
4. M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy., M.E  
(Penguji II)
5. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd  
(Pembimbing I/ Penguji I)

()  
()  
()  
()  
()



**BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH**

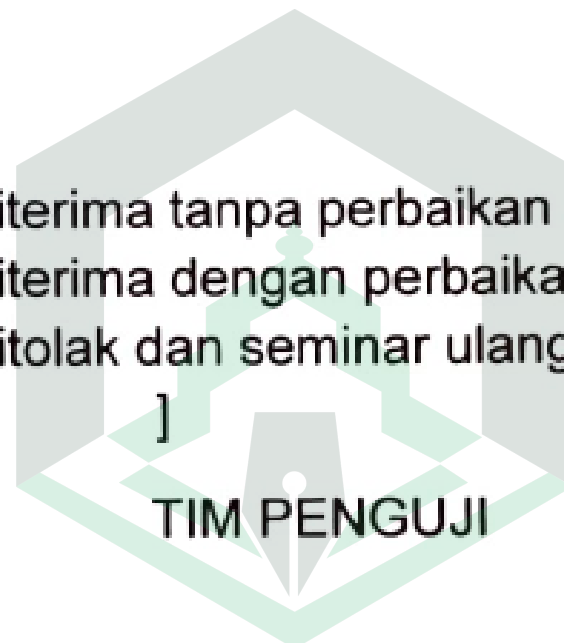
Pada hari ini Senin tanggal 28 bulan November tahun 2022 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i):

Nama : Maqfirah Raquan Umar  
NIM : 17 0402 0070  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ratulangi Kota Palopo





Dinyatakan **LULUS UJIAN / ~~TIDAK LULUS~~** dengan **NILAI** ...<sup>94</sup>... dan masa perbaikan... } .. pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

- |                                     |                                   |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/>            | Skripsi diterima tanpa perbaikan  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Skripsi diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/>            | Skripsi ditolak dan seminar ulang |



1. Dr. Takdir, S.H., M.H  
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Megasari, S.Pd., M.Sc  
(Penguji I)
3. M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy., M.E  
(Penguji II)
4. Nurul Khairani Abduh, S.Pd., M.Pd  
(Pembimbing I/ Penguji I)

(  )  
(  )  
(  )  
(  )

## LAMPIRAN 9

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Magfirah Raquan Umar**, lahir di Palopo 6 September 1999. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Umar Maradda dan ibu Subaedah. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Enggang No.33 Perumnas Kota Palopo.

Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2011 di SDN 444 Bulu Datu. Kemudian, di tahun yg sama menempuh pendidikan di SMP 1 Masamba hingga tahun 2014. Pada tahun 2014 juga, penulis melanjutkan pendidikan di MAN Masamba. Setelah lulus di tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yg di tekuni yaitu prodi perbankan syariah, fakultas ekonomi dan bisnis islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Email : [Magfirahraquanumar\\_mhs17@iainpalopo.ac.id](mailto:Magfirahraquanumar_mhs17@iainpalopo.ac.id)