

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MODAL INTELEKTUAL
CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
SYARIAH BAKTI HURIA KOTA PALOPO**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Oleh

KARDINA

17 0402 0145

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

IAIN PALOPO

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MODAL INTELEKTUAL
CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
SYARIAH BAKTI HURIA KOTA PALOPO**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Oleh

KARDINA

17 0402 0145

Pembimbing:

Hendra Safri, S.E., M.M

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

IAIN PALOPO

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kardina
NIM : 17 0402 0145
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri bukan hasil plagiasi atau duplikasi 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. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bila mana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh akan dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 20 Februari 2022

Yang  an



17 0402 0145

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Modal Intelektual Capital terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo yang ditulis oleh Kardina, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1704020145, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, 23 Februari 2022 Miladiyah bertepatan dengan tanggal 22 Rajab 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palopo, 30 Maret 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|----------------------------|--------------|--|
| 1. Dr. Hj Ramlah M., M.M. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Takdir, S.H., M.H | Penguji I | () |
| 3. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy | Penguji II | () |
| 4. Hendra Safri, S.E., M.M | Pembimbing | () |

Mengetahui:

Rektor IAIN PALOPO
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah


Dr. H. Ramlah, M., M.M.
NIP 19610208 1999403 2 00 1


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

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 Modal Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada pada keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang ekonomi perbankan pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan ketekunan yang disertai dengan doa dari kedua orang tua. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada kedua orang tuaku yang tercinta ayahanda Syamsu Alam dan Ibunda Sitti Hadijah, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitupula selama penulis mengenal pendidikan dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, begitu banyak pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis baik secara moril maupun material. Sungguh penulis sadar tidak mampu untuk membalas semua itu

hanya do'a yang dapat penulis persembahkan untuk mereka berdua, semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt., Amin.

Penulis juga berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, petunjuk dan masukan, kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse,MM. selaku Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
3. Hendra Safri S.E.,M.E selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah di IAIN Palopo beserta staf yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Hendra Safri S.E.,M.M selaku pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Takdir , S.H., M.H selaku penguji pertama yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy selaku penguji kedua yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada kepala Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo beserta stafnya yang telah memebrikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo.

8. Para Bapak/Ibu dosen dan Staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan tambahan ilmu, khususnya dalam bidang pendidikan agama Islam.
9. Madehang, S.Ag., Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulis skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan teruma angkatan 2017 Perbankan Syariah (khususnya kelas D) yang selama ini selalu memberikan motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.
11. Teristimewah saudara-saudariku Sartika Samsu Alam, Syamsu Adi dan keponakan Muh. Rasyid dan Muh. Rasya yang selalu memberikan motivasi, membimbing dan mengarahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di IAIN Palopo.
12. Rekan-rekan seperjuangan dan seangkatan Indah Bahar, Istiana Ishaq, Arif Wahyudi, Khaerunnisa, dan Riska Amalia yang telah memberikan bantuannya baik selama masih di bangku kuliah maupun pada saat penyelesaian skripsi ini. Tiada ucapan yang dapat penulis hanturkan kecuali “Jazakumullah Ahsanal Jaza” semoga semua amal baiknya diterima oleh Allah swt.

IAIN PALOPO

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini nantinya dapat bermanfaat dan bisa menjadi referensi bagi para pembaca. Kritik dan saran yang sifatnya membangun juga penulis harapkan guna perbaikan penulisan selanjutnya. Amin Ya Robbal'Alamin...

Palopo, 20 Februari 2022



KARDINA



IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

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

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di atas)
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	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Apostrof 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
هـ	Ha	H	Ha
ء	hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vocalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	<i>fathah</i>	A	A
إِ	<i>kasrah</i>	I	I
أُ	<i>dammah</i>	U	U

Vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ...	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan u
أَوَّ...	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaiifa*

حَوْلَ : *haul*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ...أَ...	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

...ي	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
...و	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamutū*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمُنَوَّرَةُ : *al-madīnah al-munawwarah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau tasydīd yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebutan tanda tasydīd (◌◌), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbnā</i>
نَجِينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عُدُّوْ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ع ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (◌◌), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi i.

Contoh:

عَلِيٍّ	: <i>'Alī</i> (bukan <i>'Aliyy</i> atau <i>'Aly</i>)
عَرَبِيٍّ	: <i>'Arabī</i> (bukan <i>'Arabiyy</i> atau <i>'Araby</i>)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ا (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

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

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الرُّزْلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (bukan <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.

Contoh:

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

8. Penulis 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 sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Namun, bila

kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarḥ al-Arbaʿīn al-Nawāwī

Risālah fī Riʾāyah al-Maṣlahah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilāhīh* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun *tāʾ* marbūṭah di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz* al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf capital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf capital 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 capital (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 lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihī al-Qur‘ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfī

Al-Maṣlaḥah fī al-Tasyrī‘ al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

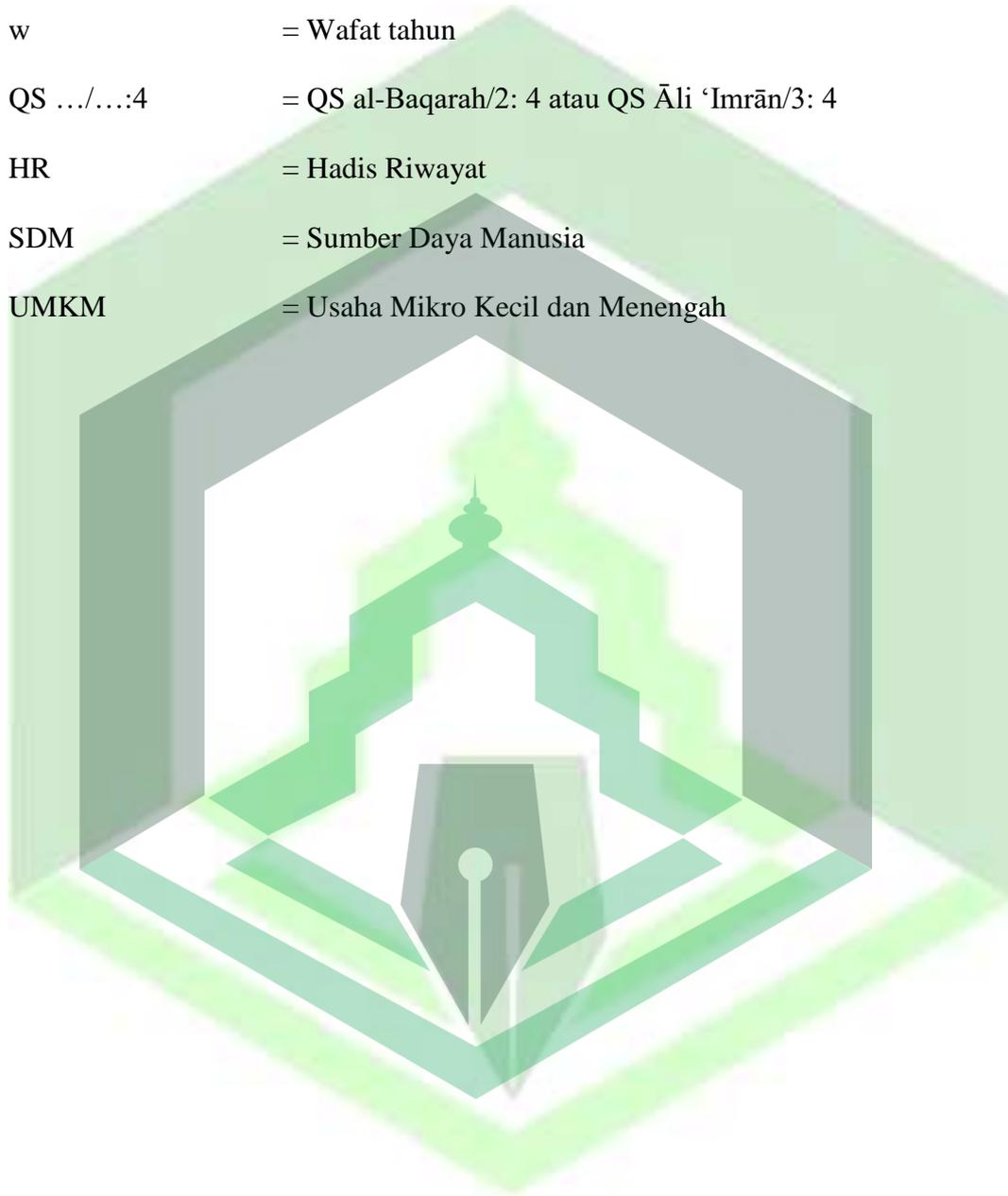
Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥamīd Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subḥānahū wa ta‘ālā
saw.	= ṣallallāhū ‘alaihi wa sallam
as	= ‘alaihi al-salām
H	= Hijrah
M	= Masehi

SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS .../...:4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli ‘Imrān/3: 4
HR	= Hadis Riwayat
SDM	= Sumber Daya Manusia
UMKM	= Usaha Mikro Kecil dan Menengah



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

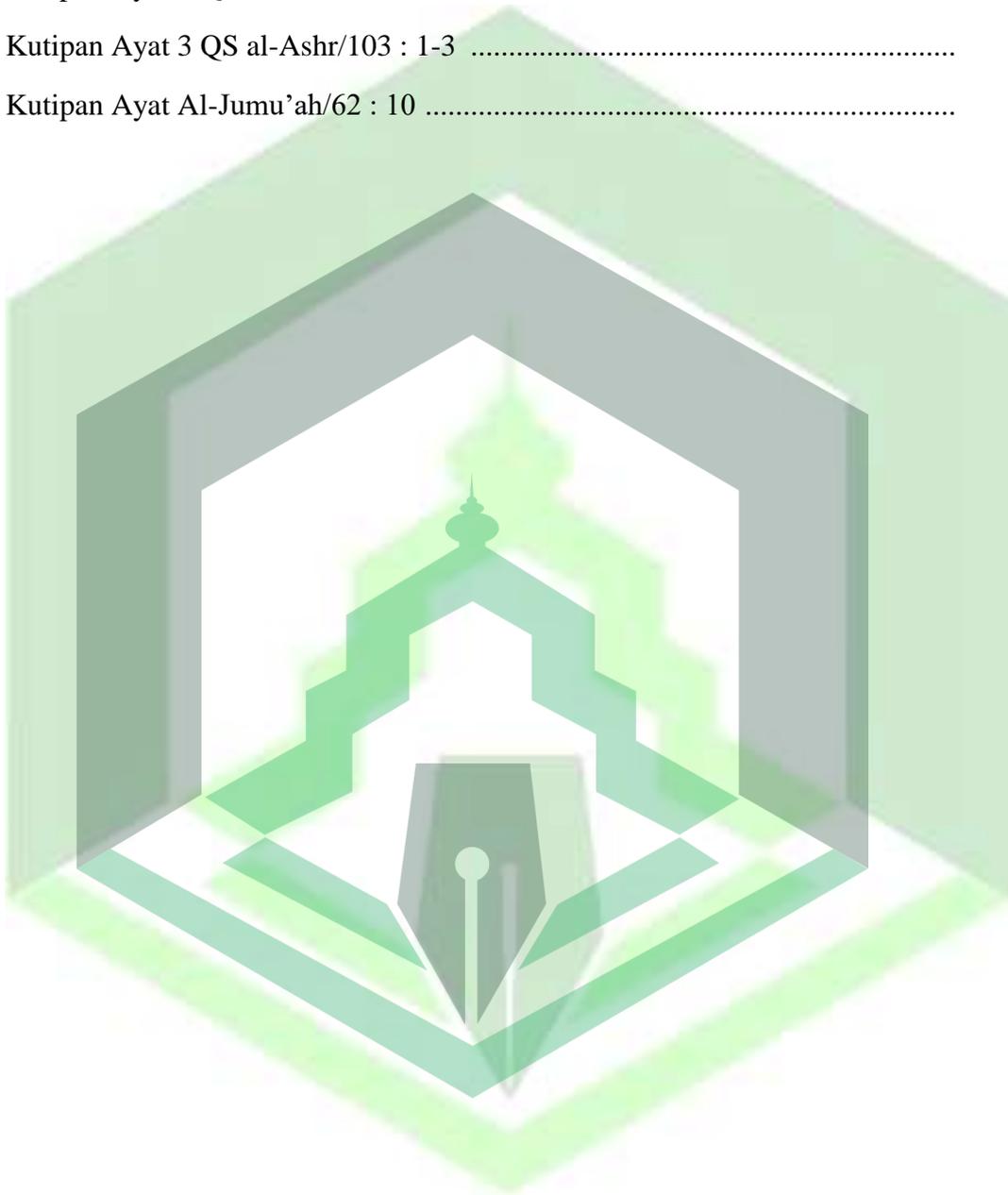
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR AYAT	xx
DAFTAR HADIS	xxi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
DAFTAR ISTILAH	xxv
ABSTRAK	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
B. Landasan Teori	13

C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Defenisi Operasional Variabel	39
D. Populasi dan Sampel	41
E. Instrumen Penelitian	42
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	57
B. Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	73
A. Simpulan	73
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83

IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS An-Nisa/4 : 59	15
Kutipan Ayat 3 QS al-Ashr/103 : 1-3	35
Kutipan Ayat Al-Jumu'ah/62 : 10	31



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang disiplin kerja	16
Hadis 2 Hadis tentang modal intelektual capital	23



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas	64
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.10 Hasil Uji T	67
Tabel 4.11 Hasil Uji F	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang Kota Palopo	55



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Surat Keputusan (SK)

Lampiran 6 Surat Izin Meneliti

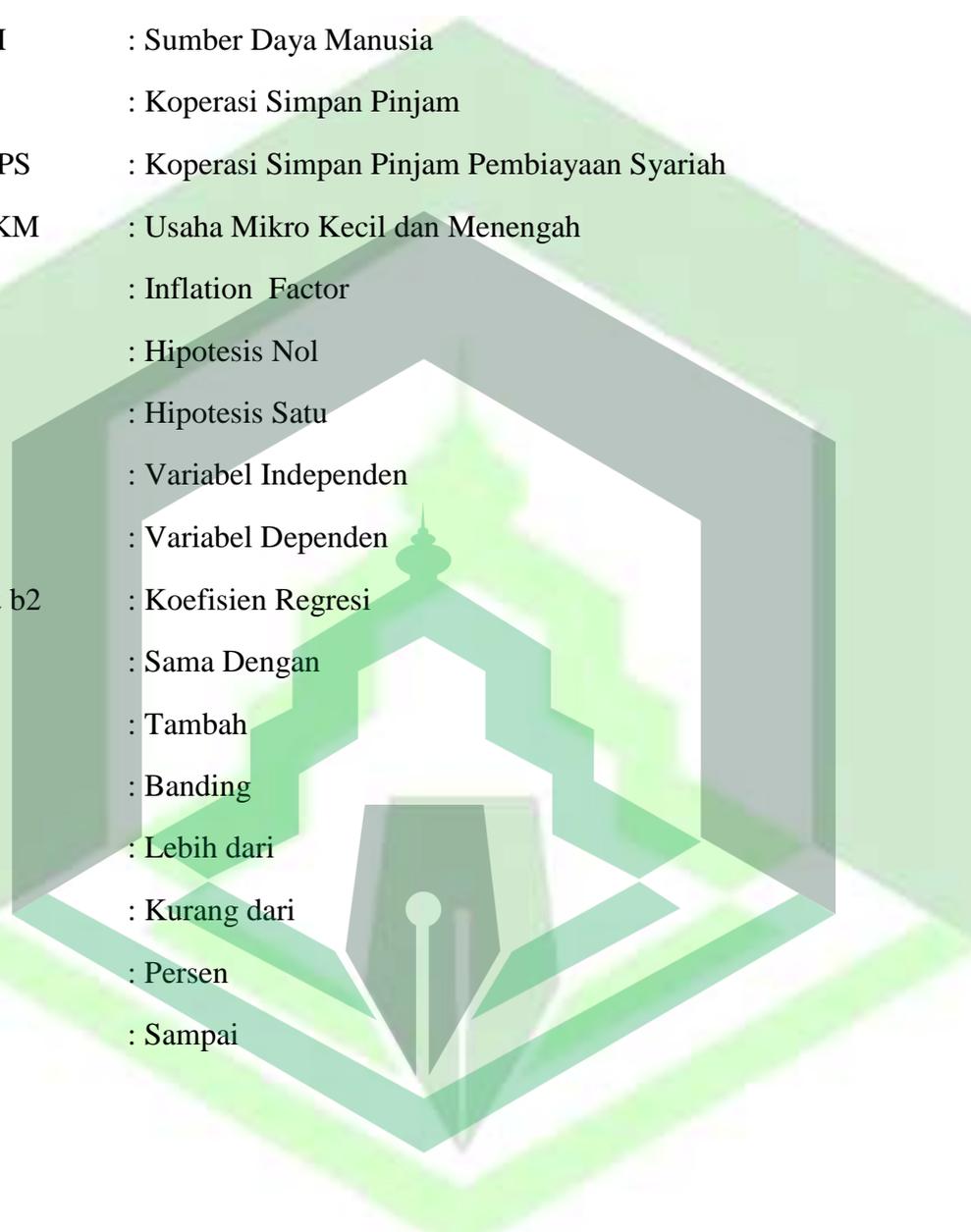
Lampiran Dokumentasi

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup



IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH



SPSS	: <i>Statistical Packaga for Sosial</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
KSP	: Koperasi Simpan Pinjam
KSSPS	: Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah
UMKM	: Usaha Mikro Kecil dan Menengah
VIF	: Inflation Factor
H ₀	: Hipotesis Nol
H ₁	: Hipotesis Satu
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
b ₁ & b ₂	: Koefisien Regresi
=	: Sama Dengan
+	: Tambah
:	: Banding
>	: Lebih dari
<	: Kurang dari
%	: Persen
-	: Sampai

IAIN PALOPO

ABSTRAK

Kardina, 2022. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Modal Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Pembimbing Hendra Safri

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Modal Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan koperasi syariah bakti huria Kota Palopo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan koperasi syariah bakti huria Kota Palopo. Sampel penelitian ini sebanyak 7 responden serta pengambilan sampel dengan teknik *sample jenuh* atau *Non propability sampling* (pengambilan sample tidak acak). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner. Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS 22. Hasil analisis kuantitatif pada variabel disiplin kerja (X1) sebagaimana yang dijelaskan didalam uji t nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,064 > 2,776$) dan signifikansi $0,002 < 0,05$, jadi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel intelektual capital (X2) terdapat uji t $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,064 > 2,776$) dan signifikansi $0,011 < 0,05$, jadi intelektual capital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan uji hipotesis, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja dan modal intelektual capital dapat menjelaskan peningkatan kinerja karyawan pada koperasi syariah dengan kontribusi sebesar 0,884 atau 88,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Modal Intelektual Capital dan Kinerja Karyawan

IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi, dan tanpa manusia tidak mungkin suatu lembaga atau organisasi dapat mengembangkan visi dan misi yang dibuat oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi dianggap sebagai karyawan yang memiliki kinerja baik didalam suatu perusahaan, tergantung pada pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang berkompoten dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan¹.

Sumber daya manusia didalam perusahaan yakni suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Perusahaan akan berjalan sesuai harapan apabila didalamnya terdapat karyawan dengan tujuan yang sama, yaitu berkeinginan menjadikan perusahaan tempat ia bekerja mengalami peningkatan serta perkembangan dari tahun ke tahun.² Kemudian agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor, sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya

¹ Belti Juliyanti dan Onsardi, *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu”*, Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, Vol. 1 No. 1, Desember 2020

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

kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Menurut Rumawas W Peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.³

Pekerjaan atau pencapaian seseorang yang sesungguhnya adalah pengertian dari kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai oleh karyawan di suatu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses perkembangan perusahaan. Jadi karyawan harus di minta untuk selalu mengikuti setiap peraturan yang ada diperusahaan, adanya peraturan tersebut karyawan akan menjalankan pekerjaan serta tugas yang baik sesuai dengan tujuan dan keinginan disuatu perusahaan.⁴ Kinerja karyawan perlu

³ Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros dan Ventje Tatimu, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara", *Productivity*, Vol. 2 No. 3, 2021

⁴ Dian Wahyu Novita, Mira Yona dan Moch Aminudin Hadi, "Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store", *Jurnal Equilibria*, Vol. 7 No. 1, 2020

dicermati dengan baik, jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan⁵.

Faktor yang sangat berpengaruh dalam diri karyawan yaitu faktor disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu sebagai sesuatu yang bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun karyawan⁶. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang tidak disiplin akan menyebabkan pengaruh yang buruk terhadap karyawan lainnya, sebaliknya jika didalam suatu perusahaan mempunyai karyawan disiplin maka akan memberikan semangat untuk semua karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu mempunyai usaha agar para karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.⁷

Menurut Handoko dan Sinambela, disiplin kerja yaitu kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Heidjrachman, Sinambela, disiplin kerja yaitu setiap persorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan

⁵ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 1, 2019

⁶ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 2 No. 1, Januari-Juni 2017

⁷ Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh”, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4 No. 2, Januari 2021

seandainya tidak ada “perintah”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah⁸. Sebagai seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan harus bisa efektif dan efisien. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai yang di butuhkan oleh karyawan dan penempatan karyawan harus tepat dan sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian disiplin kerja akan lebih baik serta lebih efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan mempunyai karyawan disiplin maka akan memberikan semangat untuk semua karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu mempunyai usaha agar para karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.⁹

Penelitian yang dilaksanakan oleh Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros dan Ventje Tatimu bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi usaha kecil dan menengah hal ini dilihat dari kinerja baik yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Selain dari faktor disiplin kerja, faktor lain yakni modal intelektual capital yang di miliki pegawai. Modal Intellectual Capital memiliki peran dalam peningkatan kinerja koperasi sehingga dapat tercapai tujuan dan keberhasilan

⁸ Belti Juliyanti dan Onsardi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu”, Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, Vol. 1 No. 1, Desember 2020

⁹ Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh”, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4 No. 2, Januari 2021

usaha koperasi, namun implementasi dari pengelolaan modal intellectual capital adalah suatu hal yang baru, khususnya dalam pengelolaan koperasi. Modal Intellectual capital mulai berkembang di Indonesia setelah adanya PSAK No.19 (revisi 2000) tentang aktiva tidak berwujud yang secara tidak langsung tersirat tentang modal intellectual capital didalamnya¹⁰. Modal intellectual capital yakni sumber daya yang tidak terlihat oleh indra penglihatan. Keberadaan modal intellectual capital menyakini bahwa perusahaan akan menciptakan nilai tambah untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Ulum dalam penelitiannya modal intellectual capital yaitu keseluruhan dari sumber daya manusia, wawasan dan media yang tersedia di dalam suatu perusahaan untuk bersaing di pasar saham. Chandra dan Djajadikerta, Juwita dan Angela menjelaskan bahwa modal intellectual capital mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi Faza dan Hidayah menjelaskan bahwa modal intellectual capital tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan¹¹.

Pengukuran kinerja yang digunakan berdasarkan teori Kaplan dan Norton pada tahun 1996 yaitu *Balance Scorecard* (BSC) yang terdiri dari perspektif pelanggan, bisnis internal, pertumbuhan dan pembelajaran, serta perspektif keuangan. Pengukuran kinerja bisnis yang diterapkan di negara maju seperti UK, USA, Canada, Australia dan Swedia menggunakan modal intelektual capital sebagai prediktor. Hasil penelitian dari negara maju tersebut adalah modal intelektual capital berhubungan kuat dengan keberhasilan organisasi, sehingga

¹⁰ Kafidin Muzaki, "Pengaruh Modal Intelektual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Koperasi Simpan Pinjam AR-Rohmah Jawa Timur", *Greenomika*, Vol. 2 No.1, Juli 2020

¹¹ Azlin Shakila Putri dan Desrir Miftah, "Pengaruh Intellektual Capital Leverage, Profitabilitas, Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan", *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, Vol. 2 No. 2, Juli 2021

perlu adanya penelitian yang dilakukan untuk mengukur kinerja pada organisasi di negara berkembang dengan menggunakan modal intelektual capital sebagai variabel prediktor.¹²

Koperasi dikatakan sehat apabila di dalam aktivitas produktivitas, manajemen, permodalan, dan semua kegiatan di dalamnya terlaksana dengan baik dan sudah memenuhi syarat untuk dinyatakan sebagai koperasi yang sehat¹³. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan yang bekerja di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo memiliki kinerja yang baik, sehingga Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo masih belum memenuhi standar kinerja. Yang menjadi permasalahan salah satunya di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo adalah disiplin kerja, seperti yang dikatakan oleh pimpinan mereka terdapat karyawan yang menggelapkan dana atau korupsi dimana hal ini nantinya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karyawan terkait kepemimpinan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Jadi pimpinan atau manajer seharusnya meningkatkan kedisiplinan karyawan mereka agar masalah seperti ini tidak terulang atau tidak terjadi di koperasi tersebut. Manajer harus lebih tegas terhadap karyawan mereka dan harus selalu mengoreksi hasil dan pekerjaan para karyawan mereka.

Adapun masalah lainnya disampaikan oleh pimpinan yaitu produk yang mereka miliki belum sepenuhnya diketahui oleh UMKM di seluruh wilayah Kota Palopo, mereka hanya memperkenalkannya dengan beberapa titik seperti pasar

¹² Nurul Puspita Sari, "Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Pada UMKM Di Kabupaten Sidoarjo", Jurnal Akuntansi Unesa, Vol. 8 No.3, Mei 2020

¹³ Amat Sarbini, Hadi Sunaryo dan Budi Wahono, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang", Jurnal Riset Manajemen.

dan UMKM yang berada di dekat tempat kerja. Maka disiplin kerja, modal intelektual capital dan kinerja karyawan sangat penting dalam Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Manajer Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo seharusnya memberikan perintah atau masukan ke karyawan mereka, agar mereka lebih memperluas untuk memperkenalkan produk-produk mereka dan keberaan mereka di wilayah tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Rumawas, W yang menganalisa pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan, dimana hasil analisis pada model SEM memperhatikan adanya pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Dalam hal ini penulis meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo.

Berdasarkan uraian tersebut, mendorong penulis tertarik dalam melakukan penelitian lebih mendalam tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Modal Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo?

IAIN PALOPO

¹⁴ Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros dan Ventje Tatimu, *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara”*, Productivity, Vol. 2 No. 3, 2021

2. Bagaimana pengaruh modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan modal intelektual capital berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan modal intelektual capital berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

D. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini dilakukan jadi diharapkan dapat memberikan manfaat yakni sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sendiri bagi penulis dan sebagai sumbangsih kepada dunia akademik dan dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo.

b. Manfaat bagi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

Manfaat bagi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo, yaitu dapat digunakan sebagai bahan pemikiran dalam menentukan pilihan dalam penyusunan disiplin kerja dan modal intellectual capital yang berbasis informasi dan memberikan keunggulan yang baik untuk perusahaan.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berikut terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu:

- a. Arini Novandalina dan Rokhmad Budiyo menyatakan bahwa "*Peran Intellectual Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah Kota Semarang*", Metode yang digunakan yaitu regresi linear berganda lalu hasil penelitian menunjukkan bahwa intelektual capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi di Koperasi Jasa Syariah Kota Semarang dengan hasil t hitung $(2,136) > t$ tabel $(2,036)$.¹⁵ Perbedaan dari peneliti dan penelitian ini yaitu peneliti bertempat di koperasi syariah Kota Semarang sedangkan penelitian ini berlokasi di koperasi syariah bakti huria Kota Palopo serta hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Intelektual Capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi syariah bakti huria Kota Palopo dengan hasil t hitung $(3,097) > t$ table $(2,776)$. Persamaan dari penelitian ini yaitu terletak pada variabelnya sama-sama menggunakan variabel intelektual dan kinerja karyawan dan hasilnya juga menunjukkan berpengaruh positif antara ke dua variabel tersebut.
- b. Muhammad Hidayat dan Dwi Fitria Azzahra menyatakan "*Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar*", metode yang digunakan peneliti yaitu metode analisis regresi

¹⁵ Arini Novandalina dan Rokhmad Budiyo, "*Peran Intellektual Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah Kota Semarang*", Jurnal Stie Semarang, Vol. 13 No. 3 Oktober 2021

linear berganda serta hasil analisis menunjukkan intellectual capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Propertindo Makassar dengan hasil $0,028 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,242 sig 0,028¹⁶. Perbedaan dari peneliti dan penelitian ini yaitu lokasi peneliti tersebut di PT Bosowa Propertindo Makassar sedangkan penelitian ini berlokasi di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa intelektual capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung 3,907 sig 0,011. Persamaan dari peneliti dan penelitian ini yaitu terletak pada variabel penelitian menggunakan variabel intellectual capital terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda serta hasil uji menunjukkan berpengaruh positif terhadap variabel tersebut.

- c. Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina menyatakan "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai sig variabel kedisiplinan adalah $0,027 < 0,05$ dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai sig variabel kepuasan adalah $0,021 < 0,05$. Dengan demikian penelitian bersifat kuantitatif dan metode yang digunakan adalah metode survey¹⁷.

¹⁶ Muhammad Hidayat dan Dwi Fitria Azzahra, "*Pengaruh Intellektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bosowa Propertindo Makassar*", Jurnal of Economic, Management, Accounting and Technology Vol. 2 No. 1, Februari 2019

¹⁷ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, Vol. 3 NO. 1 2019

Perbedaan dari peneliti dan penelitian ini terlihat pada variabelnya peneliti menggunakan variabel disiplin kerja dan intelektual capital terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig $0,002 < 0,05$ sedangkan penelitian menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan metode yang digunakan peneliti yaitu metode analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan metode survey. Persamaannya yaitu sama-sama menghasilkan penelitian yang berpengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut.

- d. Belti Juliyanti dan Onsardi menyatakan bahwa "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*". Metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan distribusi frekuensi dan inferensial dengan analisis regresi linear berganda, serta hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu yaitu t hitung ($3,071 > 1,997$) dan ($\text{sig} = 0,003 < 0,050$)¹⁸. Perbedaan dari peneliti dan penelitian ini yaitu terletak pada variabelnya peneliti menggunakan variabel disiplin kerja serta modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan dan hasil dari t hitung ($6,064 > 2,776$) dan ($\text{sig} = 0,011 < 0,05$), sedangkan penelitian menggunakan variabel disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta lokasi penelitian berbeda peneliti berlokasi di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo sedangkan penelitian berlokasi di PDAM Kota Bengkulu. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menghasilkan

¹⁸ Belti Juliyanti dan Onsardi, "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*", Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, Vol. 1 No. 1, Desember 2020

disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta menggunakan regresi linear berganda.

B. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

Disiplin kerja yaitu sebagai sikap seseorang serta kelompok yang berniat mengikuti aturan yang ditetapkan suatu perusahaan. Kaitannya dengan pekerjaan yakni pengertian disiplin kerja yaitu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan. Jadi diartikan sikap serta perilaku akan muncul apabila terdapat dorongan dan semangat dalam jiwa para karyawan. Dengan artian bahwa perilaku serta sikap untuk mengikuti peraturan organisasi akan nampak terlihat dalam jiwa para karyawan, perilaku serta sikap disiplin kerja ditandai oleh berbagai keinginan serta kemauan karyawan untuk menaati peraturan¹⁹.

Adapun pengertian disiplin kerja dikemukakan oleh para ahli-ahli antara lain, disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku sesuai dengan peraturan-peraturan

¹⁹ Dian Wahyu Novita, Mira Yona dan Moch Aminudin Hadi, "Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store", Jurnal Equilibiria, Vol. 7 No. 1, 2020

dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Nitisemito). Disiplin kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang tinggi dari seorang pegawai²⁰

Krismasari menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, serta tindakan yang didasari pada aturan dan kelembagaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu fungsi operasional yang paling penting didalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula hasil yang diinginkan oleh suatu perusahaan.²¹

Sutrisno mengatakan bahwa disiplin kerja yakni tingkah laku karyawan yang harus mengikuti peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan hal ini disiplin kerja dapat mendorong semangat setiap para karyawan dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan terwujud.²²

Hamali mengatakan bahwa disiplin kerja yaitu karyawan yang selalu hormat dan patuh dengan aturan serta ketetapan dari perusahaan, hal ini dapat membuat karyawan memacu diri mereka untuk mengikuti semua aturan tersebut agar disiplin bisa terciptakan didalam suatu perusahaan.²³

²⁰ Slamet Riyadi, Skripsi: *"Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Jawa Tengah"* (Jawa Tengah: Universitas Negeri Semarang, 2010), h

²¹ Mouren Bawelle dan Jantje Sepang. *"Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna"* Jurnal EMBA Vol. 4.No.5. 2016

²² Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu. *"Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam"* Dimensi Vol. 8 No. 2. 2019

²³ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*, Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, Vol. 3 NO. 1 2019

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan akan maju dan berkembang tergantung dari sumber daya manusianya. Disiplin Kerja yaitu sikap, perbuatan dan kepatuhan karyawan terhadap setiap peraturan-peraturan yang di tetapkan oleh suatu perusahaan dan jika karyawan melanggarnya siap untuk diberikan sanksi yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau perusahaan.

Disiplin, kepatuhan serta taat didalam agama islam berorientasi pada ketaatan dan patuh terhadap kebenaran, sedangkan sumber kebenaran yaitu dari Allah Swt. Ketaatan tersebut dibenarkan melalui firman Allah Swt. dalam Q.S. An-Nisa/4 : 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.²⁴

IAIN PALOPO

²⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2012).

Dari ayat tersebut dapat dipahami seorang muslim yang beriman yakni orang yang disiplin, taat dan patuh. Taat kepada Allah, Rasul dan pimpinan umat termasuk pada pimpinan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja yaitu memperbanyak hasil yang semaksimal mungkin menggunakan cara yaitu tidak membuang-buang waktu serta energi. Disiplin mencoba untuk mengatasi kesalahan serta kelalaian yang ditimbulkan akibat kurangnya ketidak mampuan, perhatian, serta keterlambatan. Dengan adanya disiplin dapat mempercepat pekerjaan yang lambat²⁵. Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam bersabda: “Jika engkau diwaktu sore maka janganlah engkau menunggu subuh, dan jangan menunggu sore serta gunakanlah waktu sehatmu sebelum engkau mati”. HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq.²⁶

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pencapaian tujuan dari perusahaan atau instansi pemerintah sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai bentuk pendisiplinan. Ada dua tipe jenis kedisiplinan kerja menurut Sinungan diantaranya adalah:

²⁵ Dian Wahyu Novita, Mira Yona dan Moch Aminudin Hadi, “Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store”, Jurnal Equilibria, Vol. 7 No. 1, 2020

²⁶ <https://www.suaramuhammadiyah.id/2021/02/26/disiplin-dalam-perspektif-islam/> di akses pada 5 Desember 2021

1.) *Self Imposed Disiplin*

Self Imposed Disiplin yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesediaan dan bukan timbul karena dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga organisasi akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2.) *Commend Dicipline*

Commend Dicipline yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini timbul bukan karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang di inginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar.²⁷

Menurut Handoko disiplin kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1.) *Disiplin Preventif*

Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar menaati berbagai standard dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

IAIN PALOPO

²⁷ Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* , Edisi 2 (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), 62

2.) *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi, aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan disiplin korektif dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau skorsing. Sasaran pendisiplinan hendaknya bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.²⁸

d. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Heidjrachman, dkk, untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan di antaranya adalah sebagai berikut:

1.) Pendisiplinan Pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak karena apabila hal tersebut dilakukan pegawai akan malu dan tidak menutup kemungkinan pegawaiai sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam dan dapat melakukan tindakan balas dendam yang akhirnya merugikan perusahaan.

2.) Pendisiplinan Harus Bersifat Membangun

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

²⁸ T Hani Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Edisi 2 (BPFE: Yogyakarta, 2016), 74

3.) Keadilan Dalam Pendisiplinan

Pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-badakan.

4.) Pimpinan Tidak Melakukan Pendisiplinan Sewaktu Karyawan Absen

Pendisiplinan dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tau telah melakukan kesalahan.²⁹

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan, menekan timbulnya masalah sekecil mungkin terjadi. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau dan diawasi, disamping itu harus sudah menjadi perilaku yang baku bagi setiap pekerja dalam suatu organisasi.

Perilaku karyawan yang tidak disiplin, menurut Gibson dan Donnely dalam Slamet, dapat di ekspresikan dalam beberapa hal, yaitu keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijakan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, meolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja,

IAIN PALOPO

²⁹ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, 2 (BPFE: Yogyakarta, 1990)

merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.³⁰

e. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan, dan yang paling penting mencintai pekerjaan yang digeluti.³¹

f. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Terdapat macam-macam indikator disiplin kerja yang digunakan Alfred R. Lateiner dalam Soedjono yaitu:

1.) Tepat Waktu

Karyawan dapat mematuhi aturan perusahaan mengenai jam masuk kerja dan jam pada saat selesai bekerja.

2.) Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi

Kemampuan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab sesuai ketentuan yang diberikan oleh perusahaan

³⁰ Gibson Ivancevich dan Donnley, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*, 8 (Erlangga: Jakarta, 1997)

³¹ Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio, dan S. A. P. Sambul. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado" *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7. No. 1 2018

3.) Pemanfaatan Fasilitas

Karyawan harus menggunakan peralatan kantor dengan berhati-hati agar peralatan kantor tidak rusak.

4.) Taat Terhadap Aturan Perusahaan

Karyawan mematuhi aturan, mengenakan seragam yang rapi, memakai idcar, meminta izin jika tidak masuk kantor, dan juga mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.³²

2. Modal Intelektual Capital

a. Pengertian Modal Intelektual Capital

Modal intellectual capital adalah kapasitas serta kemampuan untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat bagi organisasi sebagai alat untuk memperluas perkembangan organisasi sehingga dapat bersaing serta menjadi pertahanan organisasi dipasar. Terdapat dua hal yang dapat digunakan perusahaan untuk bersaing. Pertama, mempunyai sumber daya yang baik di dalam perusahaan baik berupa sumber daya yang terlihat maupun tidak terlihat. Serta yang kedua, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola sumber dayanya secara efektif. Sumber daya modal intelektual adalah sumber daya sangat penting serta mempunyai fungsi untuk mewujudkan mutu untuk bersaing serta nilai tambah

IAIN PALOPO

³² Alfred R Lateiner, *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja* (Jakarta: Aksara Baru, 2002) hlm. 56

membuat para penanam modal yaitu *stakeholder* berinvestasi didalam perusahaan tersebut.³³

Modal intelektual merupakan sekelompok aset pengetahuan yang memiliki kontribusi untuk meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan dengan cara memberikan nilai tambah bagi para stakeholder (Starovic dkk). Nilai tambah ini dapat timbul dari kemampuan organisasi dalam menciptakan, mentransfer, dan mengimplementasikan pengetahuan yang dimilikinya (Rupidara). Menurut Solikhah dkk, perusahaan yang mampu mengelola sumber daya intelektualnya diyakini mampu menciptakan keunggulan kompetitif dengan cara melakukan inovasi, penelitian dan pengembangan.³⁴

Modal intelektual yang diimplementasikan yaitu akumulasi dari jumlah semua aset tidak berwujud yang penting bagi usaha kecil dan menengah, serta digunakan untuk menciptakan produk dan layanan agar memiliki nilai tambah bagi organisasi (Khalique, Bontis, Shaari, Yaacob, & Ngah). Modal intelektual menjadi aset yang sangat penting dalam perkembangan dunia bisnis kedepannya, karena sifatnya yang unik dan tidak berwujud, serta diakui sebagai penggerak utama proses bisnis (Jessica). Setiap kinerja yang dihasilkan dari proses bisnis tergantung pada cara bagaimana pelaku usaha tersebut menjalankan bisnisnya.³⁵

Brooking mengatakan bahwa modal intelektual capital adalah istilah untuk asset tak berwujud yang merupakan kombinasi hak kekayaan intelektual dan

³³ Azlin Shakila Putri dan Desrir Miftah, "Pengaruh Intellektual Capital Leverage, Profitabilitas, Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan", Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini, Vol. 2 No. 2, Juli 2021

³⁴ Jems Arizin Zacharias dan Renya Rosari, "Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Pertumbuhan Koperasi Di Kota Kupang", Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 7 No. 1, Juni 2019

³⁵ Nurul Puspita Sari, "Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Pada UMKM Di Kabupaten Sidoarjo", Jurnal Akuntansi Unesa, Vol.8 No.3, Mei 2020

infrastruktur yang berorientasi terhadap manusia, aset tidak berwujud untuk bermigrasi serta mengembangkan perusahaan. Modal intelektual adalah mencakup seluruh pengetahuan karyawan, serta kemampuannya untuk menciptakan nilai tambah dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.³⁶

Pengungkapan modal intelektual merupakan pemberian informasi mengenai modal intelektual yang dimiliki suatu perusahaan yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu karyawan, pelanggan, teknologi informasi, proses, penelitian dan pengembangan, dan pernyataan strategi. Tujuan pengungkapan *intellectual capital* adalah untuk meningkatkan efektivitas internal dari operasi perusahaan. Terdapat hadis dari Ashim bin Ubaidillah dia berkata, Rasulullah SAW bersabda “sesungguhnya Allah mencintai seorang mukmin yang berkarya/bekerja keras.” dan di dalam riwayat Ibnu Abdan, “pemuda yang berkarya/bekerja keras.” (H.R Baihaqy)³⁷

Pada hadis diatas menjelaskan bahwa setiap orang harus berusahan dan bekerja layaknya seorang karyawan harus berkarya dan berinovasi serta mempunyai ide yang kreatif yang nantinya mampu menciptakan peluang bisnis yang bisa dikembangkan.

³⁶ Rahma nurul aida dan Evi rahmawati. “Pengaruh Modal Intelektual Dan Pengungkapannya Terhadap Nilai Perusahaan: Efek Intervening Kinerja Perusahaan” Jurnal Akuntansi & Investasi Vol.16 No.2.2015

³⁷<https://id.scribd.com/document/496329138/Entrepreneurship-Dalam-Al-Qur-an-hadis>
diakses pada 5 Desember 2021

Rivandi mengemukakan bahwa modal intelektual capital yaitu seluruh pengetahuan karyawan, organisasi maupun kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah serta keunggulan kompetitif.³⁸

Serenco dan Bontis mengungkapkan bahwa modal intelektual capital menggambarkan aset yang tak berwujud yang dapat mempengaruhi kinerja individu serta modal intelektual capital menekankan pada pentingnya pengetahuan.³⁹

Dari beberapa pengertian modal intelektual capital diatas dapat diartikan bahwa modal intelektual capital yakni pengetahuan atau aset yang tidak berwujud yang dimiliki oleh seseorang atau karyawan di dalam suatu perusahaan, dapat dilihat bahwa jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang tinggi akan modal intelektualnya maka perusahaan akan mendapatkan penilaian yang baik di mata para *stakeholder* dan perusahaan di masa yang akan datang makin meningkat.

b. Arti Penting Modal Intelaktual Capital

Modal intelektual masih jarang dipelajari dan dipahami. Beberapa manajer dan investor sering mengabaikan *input* dan *output* intelektual meskipun modal intelektual bernilai lebih besar daripada aset yang muncul pada neraca (Bontis). Bontis menyatakan bahwa penelitian tentang modal intelektual berguna untuk menunjukkan bahwa nilai aset intelektual dari suatu perusahaan biasanya tiga kali

³⁸ Eva Rossidatul Amalia, "Pengaruh Intellektual Capital Disclosure, Kinerja Keuangan GCG dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan", Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol. 10 No. 2, Februari 2021

³⁹ Aris Pasigai, Nasrullah dan Agus Ramadani, "Pengaruh Intellektual Capital Terhadap Kemampuan Transfer Of Knowledge Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar", Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 N0. 2 Agustus 2021

dari nilai buku nyata. Menurut Bontis, realitas perusahaan menunjukkan bahwa tidak ada eksekutif akan meninggalkan modal uangnya tanpa dapat digunakan untuk berproduksi atau menganggur, namun ketika CEO diberikan pertanyaan tentang banyaknya pengetahuan yang digunakan di perusahaan mereka, mereka biasanya mengatakan hanya sekitar 20%, padahal modal intelektual tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan perusahaan.

Abidin menyatakan bahwa jika perusahaan-perusahaan yang saat ini berkembang, mengacu pada perkembangan yang ada, yaitu manajemen yang berbasis pengetahuan, maka perusahaan-perusahaan di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual, yang terdiri atas *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*, yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini akan mendorong terciptanya produk-produk yang semakin *favourable* di mata konsumen. Oleh karena itu, modal intelektual telah menjadi aset yang sangat bernilai dalam dunia bisnis modern. Hal ini dapat diterapkan pada lembaga koperasi syariah agar bisa bersaing dengan unit usaha konvensional lain yang lebih dominan dan telah berkembang pesat di Indonesia. Persaingan yang semakin tajam ini harus diikuti berkembang pesat di Indonesia. Persaingan yang semakin tajam ini harus diikuti dengan manajemen yang baik untuk bisa bertahan di era perekonomian saat ini. Salah satu faktor yang harus diperhatikan

oleh lembaga koperasi untuk bisa terus bertahan hidup adalah modal intelektual capital perusahaan.⁴⁰

c. Teori Intelektual capital Stakeholder (Stakeholder Theory)

Teori yang mendasari penelitian di bidang modal intelektual adalah *stakeholder theory*. Menurut Ulum, teori ini menjelaskan alasan pengungkapan suatu informasi oleh perusahaan dalam laporan keuangan. Selain itu, teori tersebut dapat dijadikan sebagai dasar dalam menjelaskan hubungan antara kinerja modal intelektual dengan kinerja perusahaan (Ulum). Istilah *stakeholder* dalam definisi klasik (yang sering dikutip) adalah definisi Freeman dan John menyatakan: “*stakeholder as any identifiable group or individual who can affect the achievement of an organisation’s objectives, or is affected by the achievement of an organisation’s objectives*”.

Artinya, sekelompok orang atau individu yang dapat mempengaruhi dan atau dipengaruhi oleh suatu pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Freeman dan John, pendekatan *stakeholder* tersebut memiliki beberapa karakteristik:

1. Pendekatan *stakeholder* dimaksudkan untuk memberikan kerangka strategis tunggal
2. Pendekatan *stakeholder* adalah proses manajemen strategis, bukan berfokus pada perencanaan strategis
3. Pendekatan perhatian dari pendekatan *stakeholder* adalah kelangsungan hidup perusahaan

⁴⁰ Karina Endhy Puspita, “Pengaruh Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Primer Tursina dan KSU Al-Hambra Di Surabaya)”

4. Pendekatan *stakeholder* mendorong manajemen untuk mengembangkan strategi
5. Pendekatan *stakeholder* merupakan sebuah pendekatan preskriptif dan deskriptif, bukan empiris dan deskriptif
6. Pendekatan *stakeholder* lebih mementingkan kemajuan perusahaan daripada kepentingan *stakeholder* tertentu.⁴¹

Modal intelektual capital yaitu jumlah dari hasilkan ketiga komponen utama organisasi (*human capital, structural capital, costumer capital*) yang mendekati tentang pengetahuan serta teknologi yang memberikan nilai lebih bagi perusahaan berupa keunggulan untuk bersaing. Dapat disimpulkan bahwa modal intelektual yaitu sumber daya perusahaan yang berbasis pengetahuan serta berupa aset tidak berwujud sehingga dapat menjadikan nilai tambah bagi perusahaan serta mampu digunakan untuk menciptakan inovasi dan persaingan bisnis yang kompetitif (Sawarjuwono dan Kadir). Semakin tinggi modal intelektual perusahaan maka nilai perusahaan akan semakin unggul. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu, Ulum, Pramelasari, dan Wijayanti mengatakan bahwa modal intelektual dapat meningkatkan nilai perusahaan. Modal intelektual diyakini dapat berperan penting dalam peningkatan perusahaan maupun kinerja.⁴²

⁴¹ Karina Endhy Puspita, "Pengaruh Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Primer Tursina dan KSU Al-Hambra Di Surabaya)"

⁴² Rahma Nurul Aida dan Evi Rahmawati, "Pengaruh Modal Intellektual dan Pengungkapannya Terhadap Nilai Perusahaan: Efek Intervening Kinerja Perusahaan", Vol. 16 NO. 2 Juli 2015

d. Klasifikasi Modal Intelektual Capital

Beberapa para ahli telah mengemukakan elemen-elemen apa saja yang terdapat dalam modal intelektual, namun belum ada ketetapan pasti mengenai elemen-elemen dalam modal intelektual secara umum, elemen-elemen dalam modal intelektual terdiri dari modal manusia *human capital* (HC), *structural capital* (SC), dan *customer capital* (CC) (Bontis). Definisi dari masing-masing komponen modal intelektual⁴³, yaitu:

- 1.) *Human capital* yang berarti kemampuan serta keahlian karyawan dalam memproduksi barang dan jasa dan keahlian untuk menjalankan ikatan baik dengan nasabah. Tercantum dalam *human capital* merupakan keahlian serta pembelajaran. Bontis mengatakan bahwa *human capital* mencakup antara pengetahuan dan keahlian menuntaskan tugas. Dalam perusahaan untuk meningkatkan *human capital* perusahaan harus mengelola dengan baik pengetahuan karyawannya, dengan itu *human capital* yakni property yang dipunya oleh setiap karyawan didalam suatu perusahaan serta modal utama perusahaan adalah modal intelektual capital.
- 2.) *Structural Capital* yang berarti infrastruktur untuk memenuhi kebutuhan pasar suatu perusahaan. Termasuk didalam *structural capital* adalah teknologi, sistem operasioal suatu perusahaan, serta merek dagang. *Structural capital* adalah pendukung bagi *human capital* sebagai sarana dan prasarana kinerja karyawan. Walaupun karyawan memiliki pengetahuan yang baik dan banyak

⁴³ Karina Endhy Puspita, “Pengaruh Intelaktual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Primer Tursina dan KSU Al-Hambra Di Surabaya)”

bila tidak di dampingi dengan *structural capital* maka akan menghasilkan modal intelektual capital yang kurang baik

3.) *Customer Capital* mempunyai makna bahwa karyawan yang mempunyai hubungan baik dengan perusahaan, disini menjelaskan tentang hubungan dengan pihak luar perusahaan yakni pelanggan, pemasok, pasar dan pemerintah.⁴⁴

e. Indikator Modal Intelektual Capital

Terdapat beberapa indikator intellectual capital yang dinyatakan oleh (Hubert Saint Onge dan Stewart yakni:

1.) Human Capital

Human capital menyangkut pada pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

2.) Internal Struktural Capital

Internal structural capital dijelaskan sebagai sistem operasional perusahaan, proses manufaktur dan budaya organisasi di dalam perusahaan.

3.) Relational Capital

Relational capital adalah sifat yang tertanam di dalam diri karyawan yakni dapat membentuk hubungan yang harmonis dengan para pemasok,

IAIN PALOPO

⁴⁴ Hubert Saint Onge, Stewar Thomas A. "Brainpower: How Intellectual Capital is Becoming America's Most Valuable Asset," Fortune, (June): 44-60

mengembangkan, serta memelihara hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam perusahaan.⁴⁵

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang disebut kinerja. Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diutamakan dalam pekerjaan adalah kinerja karyawan karena itu sangat penting.⁴⁶

Kinerja karyawan adalah segala aktifitas yang mempengaruhi penambahan kontribusi karyawan kepada organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Pratiwi).⁴⁷

Menurut Wilson Bangun kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

⁴⁵ Gatot Ahmad Sirojudin dan Ietje Nazaruddin, “Pengaruh Modal Intellektual dan Pengungkapannya Terhadap Nilai dan Kinerja Perusahaan”, Jurnal Akuntansi dan Investasi Vol. 15 No. 2 Juli 2014

⁴⁶ Dian Wahyu Novita, Mira Yona dan Moch Aminudin Hadi, “Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store”, Jurnal Equilibria, Vol. 7 No. 1, 2020

⁴⁷ Karina Endhy Puspita, “Pengaruh Intelaktual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Primer Tursina dan KSU Al-Hambra Di Surabaya)”

Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.⁴⁸

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja yakni kewajiban yang dicapai setiap karyawan dan menghasilkan nilai yang tinggi.⁴⁹

Hasibuan mengatakan bahwa kinerja yaitu karyawan yang mempunyai pencapaian hasil kerja yang baik sehingga memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.⁵⁰

Dari beberapa pengertian tentang kinerja karyawan dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan mereka dan tanggung jawab yang diberikan oleh setiap pimpinan mereka.

Dengan melakukan kinerja atau pekerjaan Allah SWT akan menyukai orang-orang yang ingin berusaha. Hal ini didukung oleh QS.Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman.

وَالْعَصْرِ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۚ ۲ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا

بِالْحَقِّ هـ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ء

⁴⁸ Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros dan Ventje Tatimu, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara”, *Productivity*, Vol. 2 No. 3, 2021

⁴⁹ Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio, dan S. A. P. Sambul. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7. No. 1 2018

⁵⁰ Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh”, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4 No. 2, Januari 2021

Terjemahnya:

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati”

Dalam ayat diatas menjelaskan di waktu siang hari yakni kesempatan untuk bekerja, didalam agama islam kerja termasuk bagian dari ibadah bagi para orang mukmin, kapanpun serta dimanapun dia mau selama niatnya untuk Allah SWT.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Kemudian menurut Rivai dan Basri tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

- 1.) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan.
- 2.) Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya
- 3.) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 4.) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja
- 5.) Target aktivitas perbaikan kinerja
- 6.) Perbaikan dalam kualitas atau produksi
7. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman⁵¹

IAIN PALOPO

⁵¹ Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005) hlm. 75

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis *et al* faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Wirawan, kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1.) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan competitor
- 2.) Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- 3.) Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.⁵²

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini

⁵² Nanang Yogi Anggoro Putro, Skripsi: “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing”, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2019), h.18

telah melakukan pekerjaannya.⁵³ Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.⁵⁴

Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala.⁵⁵

e. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Menurut Asyraf Abd Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta Negara.⁵⁶

⁵³ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 237

⁵⁴ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan..*, h. 278.

⁵⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 309.

⁵⁶ Ahmad Zarkasyi, “Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur’an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik”, *Jurnal Qolamuna*, (Lumajang: STIS), Vol 2, No, Juli 2016, h.135.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Manusia yang paling baik kinerjanya di sisi Allah adalah orang yang bertaqwa.⁵⁷ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya:

“Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Al-Qur'an Surah Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman

وَالْعَصْرِ ۝ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ ٢ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝ ٣

Terjemahnya:

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati”

IAIN PALOPO

⁵⁷ M. Suyanto, *Muhammad Business Strategy & Ethics (Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 230.

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja terbaik adalah berbuat sebaik-baiknya. Rasulullah SAW bersabda: *“Sebaik—baik pekerjaan adalah usahanya seorang pekerja apabila ia berbuat sebaik-baiknya.”* (HR. Ahmad).

f. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat macam-macam indikator Kinerja karyawan yang digunakan Mathis dan Jackson yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai dan rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya

2. Kondisi Fisik Tenaga Kerja

Kondisi fisik tenaga kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang dialami setiap karyawan, seperti berpenampilan menarik

3. Sistem Penggajian

Sistem penggajian adalah kegiatan bisnis yang bertujuan untuk menyelesaikan segala transaksi pembayaran gaji untuk karyawan yang sudah mau bekerja dengan baik dan tekun atau bisa juga disebut dengan imbalan untuk para karyawan.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para karyawannya.⁵⁸

C. Kerangka Pikir

Kerangka fikir merupakan objek yang menjadi penjelasan yang bersifat sementara di dalam penelitian, kerangka fikir dibuat berdasarkan hasil penelitian serta tinjauan pustaka yang relevan atau terkait. Kerangka fikir merupakan buatan sendiri, bukan dari buatan orang lain.



⁵⁸ Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006) hlm. 80

Dapat dilihat kerangka pikir diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan intelektual capital sebagai variabel independen (X) dan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

D. Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

H0 : Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

H1 : Intelectual Capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

H0 : Intelectual Capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

H1 : Variabel disiplin kerja dan modal intelektual capital berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

H0 : Variabel disiplin kerja dan modal intelektual capital tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan perhitungan angka, analisis data sesuai prosedur statis dan sistematis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan lamanya terhitung dari bulan (September-November).

C. Defenisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan taat dan patuh terhadap peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan yang telah disetujui oleh pimpinan dan karyawan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin membuat karyawan menjadi	1. Tepat Waktu 2. Rasa Tanggung Jawab yang Tinggi 3. Pemanfaatan Fasilitas 4. Taat Terhadap Aturan Perusahaan

		lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	
2	Modal Intelektual Capital	Modal Intelektual capital yakni pengetahuan atau asset yang tidak berwujud yang dimiliki oleh seseorang atau karyawan di dalam suatu perusahaan, dapat dilihat bahwa jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang tinggi akan modal intelektualnya maka perusahaan akan mendapatkan penilaian yang baik di mata para stakeholder dan perusahaan di masa yang akan datang makin meningkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Human Capital 2. Internal Structural Capital 3. Relational Capital
3	Kinerja Karyawan	kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan mereka dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Kondisi Fisik Tenaga Kerja

tanggung jawab yang diberikan
oleh setiap pimpinan mereka.

1. Sistem Penggajian
 2. Gaya Kepemimpinan
-

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari dan di uji serta disimpulkan, adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo.

Metode untuk pengambilan sampel dari penelitian ini adalah teknik sample jenuh atau Non probability sampling (pengambilan sample tidak acak) dimana pengertian sample jenuh yaitu bila anggota populasi digunakan sebagai sample, ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil misalnya kurang dari 30 orang atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil⁵⁹ ini sesuai dengan teori Sugiyono bahwa sampel jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relative kecil yakni kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

IAIN PALOPO

⁵⁹ Setiadi, *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan* ed. 2. GRAHA ILMU

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel⁶⁰.

Adapun menurut Supriyanto teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sample Jenuh (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang⁶¹. Dengan ini maka jumlah anggota sampel penelitian sama dengan jumlah populasi sebanyak 7 orang karyawan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian⁶². Dalam penelitian ini untuk memperoleh data, peneliti menggunakan beberapa alat, yaitu: observasi, dokumentasi dan kuesioner

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian, karena keberhasilan suatu penelitian ditentukan oleh kelengkapan data yang diperoleh. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 85

⁶¹ Achmad S. Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2010) hlm. 284

⁶² Alda Pratiwi, "Implementasi Standar Akuntansi Keuangan Syariah Terhadap Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Bakti Huria Syariah Kota Palopo", *Jurnal November 2020*

1. Observasi

Metode observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada suatu obyek yang akan diteliti (Nazir). Dalam hal ini observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamanan aktifitas atau kondisi perilaku atau non perilaku.⁶³ Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo, sehingga menemukan permasalahan yang ada.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan salah satu proses pengumpulan data untuk suatu tujuan penelitian melalui proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka (Nazir).⁶⁴ Melalui teknik wawancara ini penulis berusaha mencari informasi dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan yang mengetahui permasalahan yang ada.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang diri pribadi atau hal lain yang di ketahui (Arikunto).⁶⁵ Melalui metode angket ini penulis melakukan kuesioner penelitian kepada 7 karyawan Koperasi Syariah

IAIN PALOPO

⁶³ Moh Nazir. "Metode Penelitian". Edisi 5 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), h.54

⁶⁴ Moh Nazir. "Metode Penelitian". Edisi 5 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), h.75

⁶⁵ Suharsini Arikunto. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Edisi 5 (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2011)

Bakti Huria Kota Palopo kemudian diolah datanya dan diperoleh rata-rata presentase yang didapat.

Untuk menentukan nilai kuesioner dari masing-masing pertanyaan yakni menggunakan skala likert, Sugiyono dalam Manik menjelaskan bahwa skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap statemen dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju skor 1
- b. Tidak Setuju skor 2
- c. Cukup Setuju skor 3
- d. Setuju skor 4
- e. Sangat Setuju skor 5

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data disini yakni setelah mendapatkan data lalu mengelola data menggunakan alat analisis regresi linier berganda, program SPSS versi 22. Analisis regresi berganda yaitu analisis beberapa variable bebas dengan variable terikat. Dalam penelitian ini akan menguji mengenai pengaruh disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo.

Sebelum menganalisis regresi linear berganda terlebih dahulu peneliti menguji data-data yang telah di peroleh yaitu:

IAIN PALOPO

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah fungsi pengukuran yang digunakan untuk mengukur akurasi dan integritas instrumen. Artinya, jika alat ukur melakukan fungsi pengukuran atau memberikan pengukuran sesuai dengan maksud pengukuran, tes atau instrumen dapat dikatakan memiliki kevalidan (Azwar)⁶⁶

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu memberikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan penyelesaiannya menggunakan program SPSS. Uji validitas dilihat apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05) maka pertanyaan kuesioner tersebut dikatakan valid, sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dari kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yakni konsisten atau stabil. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yakni dengan uji statistic cronbach alpha, dimana apabila nilai cronbach alpha $>$ 0,6 maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel.

Menurut Wiratna Sujerweni kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $>$ 0,60, Konsep dasar uji reliabelitas cronbach alpha yaitu:

⁶⁶ Subria, Mazhur Razak dan Syamsul Alam, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene", Nobel Manajemen Review. h. 41

- 1.) Kuesioner penelitian dikatakan berkualitas jika sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya
- 2.) Uji reliabilitas dilakukan setelah item kuesioner dinyatakan valid
- 3.) Uji reliabelitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang
- 4.) Uji reliabelitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item kuesioner dalam suatu variabel penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier berganda antara variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak dilihat melalui tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.⁶⁷ Data dikatakan layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut apabila tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov* apabila menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal

IAIN PALOPO

⁶⁷ Ghozali, I. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Edisi Kedelapan. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

atau tidak⁶⁸. Di dalam penelitian ini untuk melihat uji normalitas melihat tabel sample Kolmogorov smirnov

b. Uji Multikoloniaritas

Uji multikoloniaritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar lebih dari dua variabel bebas. Menurut Ghozali menyatakan bahwa untuk mendekteksi multikoloniaritas dalam model regresi adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ maka tidak terdapat multikoloniaritas antar variabel bebas dalam model regresi dan dapat diartikan model regresi tersebut baik.⁶⁹

Menurut Imam Ghozali model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas.⁷⁰

c. Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali tidak terjadi heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak heterokedastisitas adalah dengan cara menggunakan metode

⁶⁸ Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam" Dimensi Vol. 8 No. 2. 2019

⁶⁹ Ghozali, I. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Edisi Kedelapan. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

⁷⁰ Ade Fajar Muzayin, "Pengaruh Price Earning Dan Price To Book Value Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Yang Tergabung Dalam Indeks LQ45 Periode 2012-2015", Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2017

scatterplot. Didalam metode *scatterplot* ciri-ciri terjadi atau tidaknya gejala heterokedastisitas yakni:

- 1.) Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2.) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah maka akan terjadi heterokedastisitas, jadi titik-titik harus menyebar sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.
- 3.) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola seperti lurus, melengkung atau bergelombang, harus berbentuk acak sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁷¹

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan analisi regresi berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

⁷¹ Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018).

a	=	Konstanta
b1 & b2	=	Koefisien Regresi
X1	=	Disiplin Kerja
X2	=	Intelektual Capital

4. Uji Hipotesis

Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali). Uji t disebut juga dengan uji parsial yaitu untuk menguji masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika ingin mengetahui pengaruhnya dapat melihat nilai t tabel dengan t hitung. Apabila t hitung > t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, adapun sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel jadi terbilang variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen J. Supranto

72

Metode lain yang bisa dipakai untuk uji ini yaitu dengan menguji nilai signifikan t pada nilai α 5%. Nilai ini berdasarkan pada kesetaraan antara nilai t dan nilai 0,05, dengan ketentuannya yaitu :

1. Dimana jika $\text{sig } t > \alpha$ (0,05), maka H0 ditolak serta variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat
2. Dimana jika $\text{sig } t < \alpha$ (0,05), maka H0 diterima dan variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

⁷² J. Supranto. (2009). "Statistik Teori dan Aplikasi". Edisi Ketujuh. (Jakarta: Erlangga, 2009)

b. Uji F

Menurut V. Wiratna Sujarweni uji F dilakukan untuk menandai apakah ada pengaruh yang simultan (sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima jadi variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Kebalikanya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan variabel independen tidak pengaruh terhadap variabel dependen⁷³.

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dan berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.⁷⁴

Berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui apakah nilai dari garis regresi sesuai dengan data sampel. Jika nilai dari R^2 telah diketahui, jadi untuk mendapatkan koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkannya.

⁷³ Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam" Dimensi Vol. 8 No. 2. 2019

⁷⁴ Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". (Semarang: Universitas Diponegoro, 2016).

Ukuran dari koefisien determinasi, jika nilai R^2 dikatakan bagus apabila diatas 0,5 karena nilai R^2 itu 0 sampai 1. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Karakteristik analisis koefisien determinasi adalah:

1. Apabila koefisien determinasi mengarah ke nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kurang
2. Apabila koefisien determinasi mengarah ke satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat.⁷⁵



IAIN PALOPO

⁷⁵ Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam" Dimensi Vol. 8 No. 2. 2019

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

Koperasi Bakti Huria dibentuk pada tanggal 23 Desember 2003 bersumber dari anggaran dasar 14/BH/DH/UKM.20.3/XII/2003, dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan ekonomi UMKM. Pada saat dilaksanakan rapat tentang anggota pendirian koperasi simpan pinjam pada tanggal 29 September 2003 adalah singkatan dari “*Center For Human Rights in Action*” yaitu lembaga yang membantu masyarakat kecil serta menengah yang bergerak didalam usaha simpan pinjam dengan tujuan penambahan modal kerja. Dari hasil rapat koperasi simpan pinjam bakti churia mengganti nama menjadi koperasi simpan pinjam bakti huria pada tanggal 30 Juni 2006.

Berdasarkan fenomena di Sulawesi Selatan usaha mikro di pedesaan dan pesisir sebesar 70%. Maka dari itu lembaga keuangan mikro harus di perkenalkan serta ditingkatkan lagi bagi pelaksana UMKM. Dapat dilihat bahwa pengetahuan tentang peran dari lembaga keuangan mikro sudah menjadi penyelesaian kemiskinan terutama di Negara berkembang. UMKM di Indonesia yaitu anggota pelaksana ekonomi terbanyak di tanah air, dalam perekonomian yang krisis mereka dapat bertahan.

Sejak tahun 2003 modal koperasi simpan pinjam bakti huria sebesar Rp.500.000.00 (lima ratus juta rupiah) jenis usaha yang pertama dikelompokkan menjadi simpanan berjangka dan simpanan anggota. Terdapat juga produk

pinjaman yaitu usaha modal kerja. Sistem pengembaliannya cukup mudah sesuai dengan keadaan usaha anggota, koperasi simpan pinjam memberikan pilihan kepada pelaku usaha seperti pinjaman dengan model angsuran mingguan, harian, bulanan, dan waktu tertentu. Koperasi simpan pinjam bakti huria memberikan solusi khususnya kepada UMKM untuk mengatasi masalah kerja atau usaha, dengan motto mereka “solusi tepat usaha anda”. Kondisi usaha kecil selalu terkendala meskipun potensinya besar, misalnya terkendala dengan masalah modal kerja untuk usaha yang jumlahnya tidak banyak.

Koperasi simpan pinjam bakti huria sudah 11 tahun membantu pembiayaan UMKM dan terus memberi pelajaran kepada para pelaksana UMKM serta terus mendampingi mereka. Koperasi simpan pinjam ini sejak beroperasi selalu melakukan hal-hal baru dan terus mengembangkan pelayanan dalam usaha simpan pinjam serta mengembangkan beberapa cabang. Dapat dilihat bahwa antusias masyarakat untuk percaya dan menggunakan produk koperasi simpan pinjam semakin terlihat dari banyak permintaan untuk membuka simpanan atau tabungan serta simpanan berjangka.

Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo berproses dari konven menjadi syariah upaya ini untuk masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan kondisi mereka. Pada tahun 2015 Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo telah menggunakan sistem bagi hasil pada produk pembiayaan dan tabungan.⁷⁶

IAIN PALOPO

⁷⁶KSPPS Bakti Huria Syariah www.baktihuria.co.id diakses pada Tanggal 26 November 2021

2. Visi dan Misi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

a. Visi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

Visi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo yakni membentuk koperasi yang selalu dibanggakan serta selalu memberikan nilai yang baik untuk masyarakat.

b. Misi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

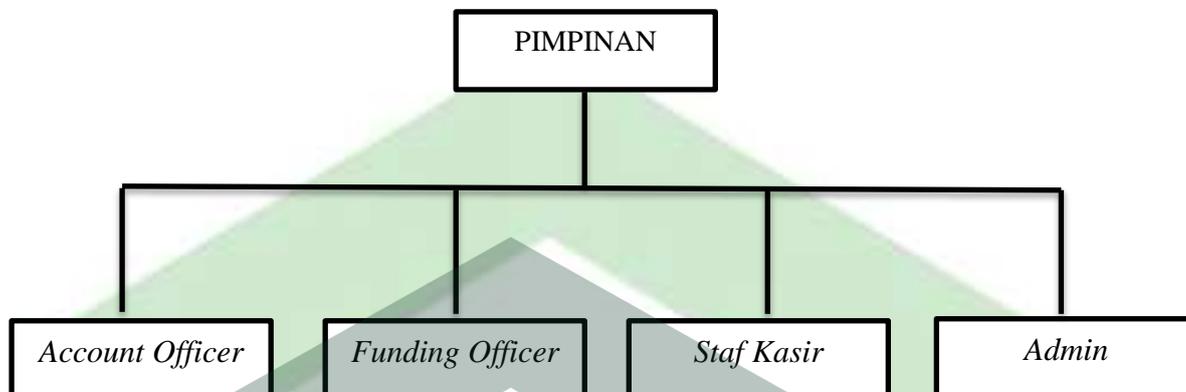
- 1.) Melaksanakan prinsip dasar koperasi yang berbasis teknologi yang baru.
- 2.) Mendorong loyalitas kontribusi anggota untuk kebebasan.
- 3.) Membangun mutu sumber daya manusia serta ketentraman bersama.

3. Struktur Organisasi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

Dalam memperlancar tugas Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo, memerlukan struktur organisasi untuk menjelaskan bagaimana proses karyawan untuk bekerja yang berada di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Berikut yaitu gambaran struktur organisasi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo.

- | | | |
|--------------------------------|---|---------------------------|
| a. <i>Manager</i> | : | Kahar |
| b. <i>Account Officer (AO)</i> | : | Basran dan Hamiddin |
| c. <i>Funding Officer (FO)</i> | : | Hijrawati dan Ade Pratiwi |
| d. <i>Staf Kasir</i> | : | Nur Ilmi |
| e. <i>Admin</i> | : | Aprianti |

IAIN PALOPO

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

Sumber : Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo

4. Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1	24-34	4	57%
2	34-42	3	43%
Jumlah Total		7	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti (2021)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa usia responden pada Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo yang menjadi sampel penelitian ini yaitu usia 24-34 tahun sebanyak 4 orang (57%), dan usia 34-42 tahun sebanyak 3 orang (43%) jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang tertinggi yaitu yang berusia 24-34 tahun sebanyak 4 orang (57%).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1	Laki-laki	3	43%
2	Perempuan	4	57%
Jumlah Total		7	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti (2021)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden pada Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo yang menjadi sampel penelitian ini yaitu Laki-laki berjumlah 3 orang (43%), dan perempuan berjumlah 4 orang (57%) jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang tertinggi yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang (57%).

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA	3	43%
2	S1	4	57%
Jumlah Total		7	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti (2021)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa pendidikan responden pada Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo yang menjadi sampel penelitian ini yaitu SMA berjumlah 3 orang (43%), dan S1 berjumlah 4 orang (57%) jadi dapat disimpulkan

bahwa responden yang tertinggi yaitu yang berpendidikan S1 sebanyak 4 orang (57%).

B. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu variabel, dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan apa yang akan diteliti oleh peneliti melalui kuesioner.

Dalam penelitian ini mempunyai 2 variabel independen yakni Disiplin Kerja termasuk (X1) dan Modal Intelektual Capital termasuk (X2), juga terdapat 1 variabel dependen yakni Kinerja Karyawan termasuk (Y). Berikut adalah hasil dari uji validitas instrument pada penelitian ini dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Disiplin Kerja	1	0,972	0,754	Valid
		2	0,972	0,754	Valid
		3	0,831	0,754	Valid
		4	0,972	0,754	Valid
		5	0,827	0,754	Valid
		6	0,927	0,754	Valid
		7	0,827	0,754	Valid

		8	0,927	0,754	Valid
		9	0,774	0,754	Valid
		10	0,972	0,754	Valid
		11	0,972	0,754	Valid
		12	0,827	0,754	Valid
2	Intelektual Capital (X2)	1	0,838	0,754	Valid
		2	0,942	0,754	Valid
		3	0,807	0,754	Valid
		4	0,942	0,754	Valid
		5	0,838	0,754	Valid
		6	0,942	0,754	Valid
		7	0,844	0,754	Valid
		8	0,844	0,754	Valid
		9	0,942	0,754	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	1	0,966	0,754	Valid
		2	0,846	0,754	Valid
		3	0,966	0,754	Valid
		4	0,966	0,754	Valid
		5	0,966	0,754	Valid
		6	0,966	0,754	Valid
		7	0,846	0,754	Valid

8	0,846	0,754	Valid
9	0,966	0,754	Valid
10	0,950	0,754	Valid
11	0,771	0,754	Valid
12	0,966	0,754	Valid

Berdasarkan hasil output diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung $>$ r table, dimana R_{tabel} yaitu bernilai 0,754. Artinya bahwa data penelitian ini bersifat valid. Karena kuesioner dari penelitian ini mempunyai pertanyaan yang tepat sesuai dengan apa yang ingin di teliti oleh peneliti atau apa yang ingin diketahui oleh peneliti.

Hasil tersebut sesuai dengan teori Azwar yakni Uji validitas adalah fungsi pengukuran yang digunakan untuk mengukur akurasi dan integritas instrumen. Artinya, jika alat ukur melakukan fungsi pengukuran atau memberikan pengukuran sesuai dengan maksud pengukuran, tes atau instrumen dapat dikatakan memiliki kevalidan. Serta hasil tersebut sesuai dengan tingkat taraf signifikan yakni r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05).

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut secara berulang. Uji ini

dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item kuesioner dalam suatu variabel penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Ket
1	Disiplin Kerja (X1)	0,972	Reliabel
2	Intelektual Capital (X2)	0,951	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,968	Reliabel

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 22

Mengenai tabel diatas, diketahui yakni nilai-nilai *chronbach's alpha* (α) dari semua variabel yang diujikan nilainya pada penelitian ini memiliki nilai diatas 0,60 kemudian disimpulkan bahwa semua elemen pertanyaan pada penelitian untuk variabel disiplin kerja, modal intelektual capital, beserta kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel. Hasil tersebut sesuai dengan teori Menurut Wiratna Sujerweni, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Mengapa demikian karena kuesioner dari penelitian ini sudah konsisten atau pertanyaan sesuai dengan variabel dan pertanyaan saling berhubungan satu sama lain sehingga jawaban dari responden juga stabil.

b. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. dikatakan norma apabila tingkat signifikasinya $> 0,05$ begitu

juga sebaliknya tingkat sign $< 0,05$ tidak normal. Jadi hasil uji normalitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11764569
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.120
Test Statistic		.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dilihat bahwa table diatas *One Sample Kolmogorov Smirnov* menentukan nilai signifikansi bernilai $0,200 > 0,05$ jadi bisa dikatakan penelitian ini berdistribusi normal. Hasil tersebut sesuai dengan teori dari Ghozali menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier berganda antara variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak dilihat melalui tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut apabila tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov* apabila menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.

Mengapa demikian karena pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal dengan baik, maksudnya pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini disetiap variabel berjumlah sama, sehingga dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikoloniaritas

Dapat diketahui bahwa dikatakan multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance inflation factor*) Jika nilai VIF < 10 dan tolerance value $> 0,1$ maka tidak akan terjadi multikolinieritas. Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas yaitu:

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.391	10.028		.039	.971		
	Disiplin Kerja	.866	.409	.819	2.119	.101	.195	5.140
	Modal Intelektual Capital	.182	.529	.133	.344	.748	.195	5.140

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table *coefficients* maka dilihat nilai VIF variable Disiplin Kerja yaitu (X1) serta Variabel Modal Intelektual Capital (X2) adalah $5,140 < 10$ dan nilai Tolerance value $0,195 > 0.10$ maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikoloniaritas. Karena tidak adanya kolelasi antar kedua variabel atau hubungan yang kuat antara kedua variabel bebas atau independen, jadi jika terjadi multikoloniaritas maka variabel yang berhubungan kuat dengan variabel lainnya

atau variabel bebas lainnya kekuatan prediksinya tidak stabil dan tidak handal. Jadi model regresi harus mempunyai variabel yang tidak berhubungan kuat sehingga bisa dikatakan tidak terjadi multikoloniaritas.

Hasil ini sesuai dengan teori dari Ghozali menyatakan bahwa untuk mendekteksi multikolinearitas dalam model regresi adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi dan dapat diartikan model regresi tersebut baik dan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas.

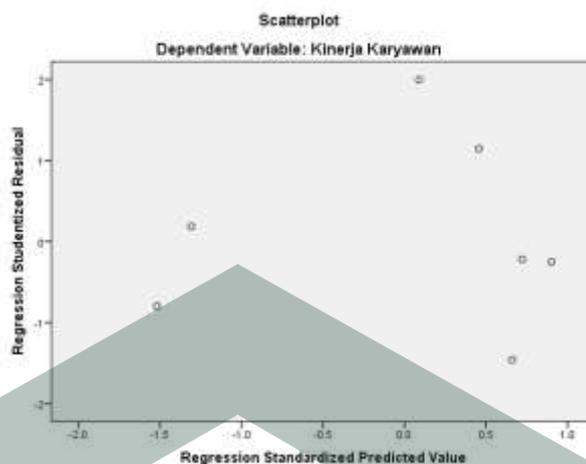
3. Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak heterokedastisitas adalah dengan cara menggunakan metode *scatterplot*. Didalam metode *scatterplot* ciri-ciri terjadi atau tidaknya gejala heterokedastisitas yakni:

- a.) Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b.) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah maka akan terjadi heterokedastisitas, jadi titik-titik harus menyebar sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.
- c.) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola seperti lurus, melengkung atau bergelombang, harus berbentuk acak sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut terdapat hasil penelitian uji heterokedastisitas yakni:

Tabel 4.8 Uji Heterokedastisitas



Hasil output spss untuk uji heterokedastisitas pada penelitian ini melalui metode *scatterplot*, bisa dilihat pada table tersebut terdapat titik-titik menyebar diatas atau di bawah, lalu titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu maka penelitian ini yakni pengaruh disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan di koperasi syariah bakti huria kota palopo berdistribusi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini sesuai dengan teori dari Imam Ghozali tidak terjadi heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Mengapa tidak terjadi heterokedastisitas karena model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan tersebut.

IAIN PALOPO

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan intelektual capital terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Adapun hasil analisis regresi linear berganda bisa dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	.391	10.028			.039	.971
	Disiplin Kerja	.866	.409	.819		2.119	.101
	Intelektual Capital	.182	.529	.133		.344	.748

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$= 0,391 + 0,866 + 0,182$$

a.) Nilai a sebesar 0,391 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yakni variabel Disiplin kerja (X1) serta Intelektual capital (X2). Apabila variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

b.) b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,866, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo, yang mempunyai arti bahwa setiap peningkatan 1 elemen variabel Disiplin kerja itu berarti dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yakni 0,866.

c.) b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,182 menunjukkan bahwa variabel modal intelektual capital mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo, mempunyai arti bahwa setiap peningkatan 1 elemen variabel Modal Intelektual Capital jadi berarti dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yakni 0,182.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa dari tabel hasil analisis regresi diatas menunjukkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo mengalami peningkatan karena disiplin kerja dan modal intelektual capital yang dimiliki meningkat, dan model regresi linear berganda dalam penelitian ini bisa dikatakan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Karena variabel bebas di penelitian ini mempunyai hubungan secara sistematis terhadap variabel terikat.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan teori Ghozali regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di koperasi syariah kota Palopo. Sebelum menentukan hasil uji T. Dimana didalam penelitian ini terdapat t_{tabel} bernilai 2,776.

Tabel 4.10 Hasil Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.845	9.022		.094	.929
	Disiplin Kerja	.992	.164	.938	6.064	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.125	12.393		.575	.590
	Intelektual Capital	1.187	.304	.868	3.907	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table tersebut hasil output menjelaskan yakni hasil uji t secara parsial menentukan bahwa nilai dari signifikansi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni $0,002 < 0,05$ lalu nilai t hitung bernilai $6,064 >$ nilai t table $2,776$ dan H_0 di tolak lalu H_1 diterima. Jadi diartikan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di koperasi syariah bakti huria kota palopo secara signifikan.

Sesuai dengan hasil output tersebut yakni hasil dari uji t secara parsial menjelaskan bahwa nilai dari signifikansi variabel Modal Intelektual Capital terhadap Kinerja Karyawan yakni $0,011 < 0,05$ lalu nilai dari t hitung sebesar $3,907 >$ nilai t table $2,776$ dan H_0 di tolak serta H_1 diterima. Jadi diartikan bahwa ada pengaruh antara Modal Intelektual Capital terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo secara signifikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil tabel analisis regresi diatas secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat di penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan. Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara sendiri-sendiri, hal ini sesuai dengan teori Ghozali Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.522	2	102.261	15.202	.014 ^b
	Residual	26.907	4	6.727		
	Total	231.429	6			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Intelektual Capital, Disiplin Kerja

Dari table anova dapat diketahui nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) dan Intelektual Capital (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni bernilai 0,014 < 0,05 serta nilai f_{hitung} 15,202 > nilai f_{table} 6,94. Jadi diartikan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja serta Modal Intelektual Capital terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo secara signifikan.

Jadi dapat disimpulkan dari hasil tabel analisis di atas secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat di penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan. Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara simultan hal ini sesuai dengan teori menurut V. Wiratna Sujarweni uji F dilakukan

untuk menandai apakah ada pengaruh yang simultan (sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.826	2.594

a. Predictors: (Constant), Intelektual Capital, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel summary dimana nilai dari koefisien R square (R^2) bernilai 88,4%. Maka disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja serta Modal Intelektual Capital secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan koperasi syariah bakti huria kota palopo bernilai 0,884 (88,4%).

Jadi dapat disimpulkan dari hasil tabel analisis di atas secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat di penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan. Karena variabel bebas memiliki kecocokan terhadap variabel terikat dan telah di uji secara simultan hal ini sesuai dengan teori menurut Ghazali uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dan berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

C. Pembahasan

1. Uji T (Parsial)

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik pada uji T mengenai variabel Disiplin Kerja nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,064 >$ nilai $t_{table} 2,776$. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara sendiri-sendiri, hal ini sesuai dengan teori Ghozali Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros, dan Ventje Tatimu yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Sulawesi Utara⁷⁷. Dengan ini secara teori bahwa semakin baik Disiplin Kerja karyawan disuatu perusahaan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

b. Pengaruh Modal Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik pada uji T mengenai variabel Intelektual Capital mempunyai nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,064 >$ nilai $t_{table} 2,776$. Artinya terdapat pengaruh Intelektual Capital terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara sendiri-sendiri, hal ini sesuai dengan teori Ghozali Uji t

⁷⁷ Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros dan Ventje Tatimu, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara", Productivity, Vol. 2 No. 3, 2021

berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hal ini sejalan dengan penelitian Arini Novandalina dan Rokhmad Budiyo menunjukkan bahwa intelektual capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi Jasa Syariah Kota Semarang.⁷⁸ Dengan ini secara teori intelektual capital yang spesifik dalam suatu perusahaan itu sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan juga dapat dilihat bahwa jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang tinggi akan modal intelektualnya maka perusahaan akan mendapatkan penilaian yang baik di mata para stakeholder dan perusahaan di masa yang akan datang makin meningkat.

2. Uji F dan Uji Koefisien Determinasi

a. Uji F

Berdasarkan uji secara simultan atau uji F dari kedua variabel bebas yaitu dapat diketahui nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) dan Intelektual Capital (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni bernilai $0,014 < 0,05$ serta nilai f_{hitung} $15,202 > \text{nilai } f_{table} 6,94$. Jadi dapat dikatakan bahwa kedua variabel disiplin kerja dan modal intelektual capital pada penelitian ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara simultan hal ini sesuai dengan teori menurut V. Wiratna Sujarweni uji F dilakukan untuk menandai

⁷⁸ Arini Novandalina dan Rokhmad Budiyo, "Peran Intellektual Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah Kota Semarang", Jurnal Stie Semarang, Vol. 13 No. 3 Oktober 2021

apakah ada pengaruh yang simultan (sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hal ini sejalan dengan penelitian Amat Sarbini, Hadi Sunaryo dan Budi Wahono menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.⁷⁹

b. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji pada R Square didapatkan nilai sebesar 88,4%. Maka disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja serta Modal Intelektual Capital secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan koperasi syariah bakti huria kota palopo bernilai 0,884 (88,4%), dan selebihnya yaitu 11,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Karena variabel bebas memiliki kecocokan terhadap variabel terikat dan telah di uji secara simultan hal ini sesuai dengan teori menurut Ghozali uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dan berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Gloria Kristie Sahatapi menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan intelektual capital secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asahimas Flat Glass, Tbk.⁸⁰

⁷⁹ Amat Sarbini, Hadi Sunaryo dan Budi Wahono, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang", Jurnal Riset Manajemen.

⁸⁰ Gloria Kristie Sahatapi. Skripsi: "Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahimas Flat Glass, Tbk" (Jakarta: FEB – Usakti, 2018)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo, dimana nilai $t_{hitung} 6,064 > t_{tabel} 2,776$. Hal ini dijelaskan berdasarkan hasil penelitian uji t bahwa tingkat signifikan yang diperoleh bernilai 0,002 dan hasil ini rendah dari tingkat signifikan yaitu 0,05.

Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara sendiri-sendiri, hal ini sesuai dengan teori Ghozali Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, serta sesuai dengan penelitian Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros, dan Ventje Tatimu yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Sulawesi Utara.

2. Modal Intelektual capital berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo, dimana nilai $t_{hitung} 3,907 > t_{tabel} 2,776$. Hal ini dijelaskan berdasarkan hasil penelitian uji t bahwa tingkat signifikan yang diperoleh bernilai 0,011 dan hasil ini rendah dari tingkat signifikan yaitu 0,05.

Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara sendiri-sendiri, hal ini sesuai dengan teori Ghozali Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, serta sesuai dengan Hal ini sejalan dengan penelitian Arini Novandalina dan Rokhmad Budiyo menunjukkan bahwa intelektual capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi Jasa Syariah Kota Semarang

3. Disiplin Kerja serta Modal Intelektual Capital berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo ditemukan nilai $f_{hitung} 15,202 > \text{nilai } f_{table} 6,94$

Karena variabel bebas dan variabel terikat sudah di uji secara simultan hal ini sesuai dengan teori menurut V. Wiratna Sujarweni uji F dilakukan untuk menandai.

Disiplin kerja serta Modal Intelektual Capital secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo bernilai 0,884 (88,4%), dan selebihnya yaitu 11,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Karena variabel bebas memiliki kecocokan terhadap variabel terikat dan telah di uji secara simultan hal ini sesuai dengan teori menurut Ghozali uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dan berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

B. Saran

1. Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo untuk lebih memperhatikan kedisiplinan dan modal intelektual karyawan harus lebih di perbesar lagi agar kinerja makin meningkat dan bagus untuk perusahaan dimasa yang akan datang, peneliti berharap bahwa faktor tersebut terus tertanam bahkan sangat boleh berkembang serta bisa mempengaruhi faktor lainnya agar kinerja karyawan di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo terus meningkat yang tentunya ke arah yang positif.
2. Untuk calon peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan skala lebih tajam, lebih teliti dengan pendekatan kuantitatif sehingga eksplorasi kajian variabel bisa dilakukan lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred R Lateiner. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono, Jakarta : Aksara Baru
- Aida, R. N., & Rahmawati, E. (2015). *Pengaruh Modal Intelektual Dan Pengungkapannya Terhadap Nilai Perusahaan: Efek Intervening Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Akuntansi & Investasi*, 16(2). <http://journal.umy.ac.id/index.php/ai/article/view/1351>
- Amalia, E. R., (2021). *Pengaruh Intellektual Capital Disclosure, Kinerja Keuangan GCG dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 10(20). <http://repository.upstegal.ac.id/2669/SKRIPSI%20Siti%20Sulastri/pdf>
- Arikunto Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Edisi V; Yogyakarta: Rineka Cipta, 2011)
- Achmad S. Supriyanto dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Malang Press, 2010) hlm. 284
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(5). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120>
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Cet. I; Bandung: Alfabeta)

- Fahmi I. (2014). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* (Bandung: Alfabeta, 2014),
h. 237
- Freeman, R. Edward, Jhon. *A Stakeholder Approach to Strategic Management*.
Darden Business School Working Paper (SSRN-id263511, No.01-02)
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi VIII;
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Handoko T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi; II
BPFE: Yogyakarta, 2016)
- Heidjrachman & Husnan Suad. *Manajemen Personalia*. (Edisi; II BPFE:
Yogyakarta, 1990)
- Ivancevich Gibson & Donnley. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur
Proses*. (Edisi; 8 Erlangga: Jakarta, 1997)
- Juliyanti, B Belti, Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum
(PDAM) Kota Bengkulu*, *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*,
1(2), <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- J. Supranto. (2009). *Statistik Teori dan Aplikasi*. (Edisi VII Jakarta: Erlangga,
2009)
- KSPPS Bakti Huria Syariah www.baktihuria.co.id diakses pada Tanggal 26
November 2021
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. *Jurnal Lembaga Keuangan*

dan Perbankan, 2(1). <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/>

88

Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9281>

Muzaki Kafidin (2020), "*Pengaruh Modal Intelektual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Koperasi Simpan Pinjam AR-Rohmah Jawa Timur*", *Greenomika*, Vol. 2 No.1

Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Edisi II; Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

M Asmiarsih Tety. (2006). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, 2006, 29-30

Muzayin, F. Ade. (2017). *Pengaruh Price Earning Dan Price To Book Value Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Yang Tergabung Dalam Indeks LQ45 Periode 2012-2015*, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 1 No. 1

Novita, DW, Yona, M., & Hadi, MA (2020). *Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store*. *Jurnal Equilibria*, 7(1). <http://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2612>.

Novandalina, A., & Budiyo, R. (2021). *Peran Intelektual Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Kota Semarang*. Jurnal Stie Semarang 13(3).

Nazir, M. *Metode Penelitian*. (Edisi V; Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985)

Prasetyo, ET, & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1).
<http://core.ac.uk/download/pdf/298654297.pdf>

Putri, A. S., & Miftah, D. (2021). *Pengaruh Intelektual Capital Leverage, Profitabilitas, Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan*. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini, 2(2), <http://current.ejournal.unri.ac.id/index.php/jc/article/view/184>.

Pasigai, A., Nasrullah, N., & Ramadani, A. (2021). *Pengaruh Intelektual Capital Terhadap Kemampuan Transfer Of Knowledge Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar*. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(2).
<http://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/5901>.

Putra, I. G. C. (2012). *Pengaruh Modal Intelektual Pada Nilai Perusahaan Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, 2(1). <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJA/article/view/552>.

Puspita Endhy Karina. *Pengaruh Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Primer Tursina dan KSU Al-Hambra Di Surabaya)*

- Putro A. Y. Nanang. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 17-18
- Rarung E. A. Nevanka, Areros A. William, dan Tatimu Ventje (2021), “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara*”. *Productivity*, Vol. 2 No. 3
- Riyadi Slamet. 2010. *Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. (Jawa Tengah: Universitas Negeri Semarang). h.3
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Razak, M. Subria. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene*, Nobel Manajemen Review
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta) Setiadi, *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan* ed. 2. GRAHA ILMU
- Sirojudin, G. A., & Nazaruddin, I. (2014). Pengaruh Modal Intellektual dan Pengungkapannya Terhadap Nilai dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 15(2). <http://journal.umy.ac.id/index.php/ai/article/view/1328>

Sari Puspita Nurul (2020), "*Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Pada UMKM Di Kabupaten Sidoarjo*", Jurnal Akuntansi Unesa, Vol. 8 No.3

Sarbini Amat, Sunaryo Hadi dan Wahono Budi, "*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang*", Jurnal Riset Manajemen.

Suyanto, M. (2008). *Muhammad Business Strategy & Ethics* (Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW), (Yogyakarta: Andi Offset)

Sahetapi, K. Gloria. (2018). *Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahimas Flat Glass, Tbk.* Skripsi FEB – Usakti, 2018

Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam.* Jurnal Dimensi, 8(2).

Tamba, AW, Pio, RJ, & Sambul, SA (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.* Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1).
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21124>

Zacharias Arini Jems dan Rosari Renya. (2020), *Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Pada UMKM Di Kabupaten Sidoarjo*, Jurnal Akuntansi Unesa, Vol.8 No.3

Zarkasyi, A. (2016). *Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik, Jurnal Qolamuna*, (Lumajang: STIS), Vol 2, No.2



IAIN PALOPO

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Kuesioner Penelitian
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Hasil Reagresi Linier Berganda
5. Surat Keputusan (SK)
6. Surat Izin Penelitian
7. Dokumentasi Pengisian Kuesioner
8. Daftar Riwayat Hidup

IAIN PALOPO

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati.

Assalamualaikum Wr.Wb.

Saya Kardina Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dengan ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi saya dengan judul penelitian :

“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Modal Intelektual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo”

Saya mohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang berkaitan dengan disiplin kerja dan modal intelektual capital terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Bakti Huria Kota Palopo. Hasil penelitian ini untuk kepentingan penelitian kampus sehingga semua informasi yang diisikan akan dijaga kerahasiannya. Atas partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya



Kardina

IAIN PALOPO

Nama Responden :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Alamat :

Pendidikan : SMP SMA D3 S1 S2

Jabatan/Golongan :

Lama Kerja : Tahun

Petunjuk :

Setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list (√) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitanya. Terdapat lima pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

1. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
4. Skor 4 : Setuju (S)
- 5 : Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

IAIN PALOPO

Kuesioner Disiplin Kerja (X1)

A. Tepat Waktu

NO	Pertanyaan	Tepat Waktu				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja					

B. Rasa Tanggung Jawab yang Tinggi

NO	Pertanyaan	Rasa Tanggung Jawab				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan harus memiliki disiplin tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya di dalam pekerjaan					
2	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan					

C. Pemanfaatan Fasilitas

NO	Pertanyaan	Pemanfaatan Fasilitas				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					

2	Perusahaan memberikan fasilitas seperti gathering, cuti tahunan, dan cuti melahirkan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan peralatan yang canggih dan pengetahuan yang sesuai diperusahaan ini					

D. Taat Terhadap Aturan

NO	Pertanyaan	Taata Aturan				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu patuh dan menaati perintah yang diberikan atasan					
2	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan					
3	Saya menaati semua aturan perusahaan termasuk memakai pakaian yang rapi dan kartu identitas					

Kuesioner Intelektual Capital (X2)

A. Human Capital

NO	Pertanyaan	Human Capital				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki kreativitas kerja saat menjalankan tugas					
2	Saya mengusulkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					

B. Internal Structural Capital

NO	Pertanyaan	Internal Structural Capital				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perkembangan dan pemeliharaan hubungan internal ditempat saya bekerja cukup baik.					
2	Kegunaan intelektual capital sebagai salah satu instrument untuk menentukan nilai perusahaan					
3	Suasana didalam kantor mendukung kinerja karyawan					

C. Relational Capital

NO	Pertanyaan	Relational Capital				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.					
2	Di perusahaan saya pegawai kompak dalam mengatasi dan menjalankan tugas mereka					
3	Intelektual capital berpengaruh positif dalam perkembangan perusahaan					

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

A. Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	Kepuasan Kerja				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang memiliki solidaritas yang tinggi, saling membantu dan menyemangati satu sama lain					
2	Saya merasa puas dengan tantangan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
3	Saya merasa puas dengan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan (fasilitas kamar mandi, suhu udara tempat kerja dan tempat ibadah)					

A. Kondisi Fisik Tenaga Kerja

NO	Pertanyaan	Kondisi Fisik Tenaga Kerja				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu menjaga penampilan ketika pergi bekerja					
2	Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan					
3	Setiap karyawan berpenampilan menarik					

IAIN PALOPO

B. Sistem Penggajian

NO	Pertanyaan	Sistem Penggajian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan					
2	Jumlah gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan					
3	Perusahaan membayar gaji karyawan tepat pada waktunya					

A. Gaya Kepemimpinan

NO	Pertanyaan	Gaya Kepemimpinan				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan membimbing karyawan yang berkinerja kurang baik					
2	Pimpinan menempatkan karyawan yang bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya					
3	Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan					

Lampiran 2 : Data Penelitian

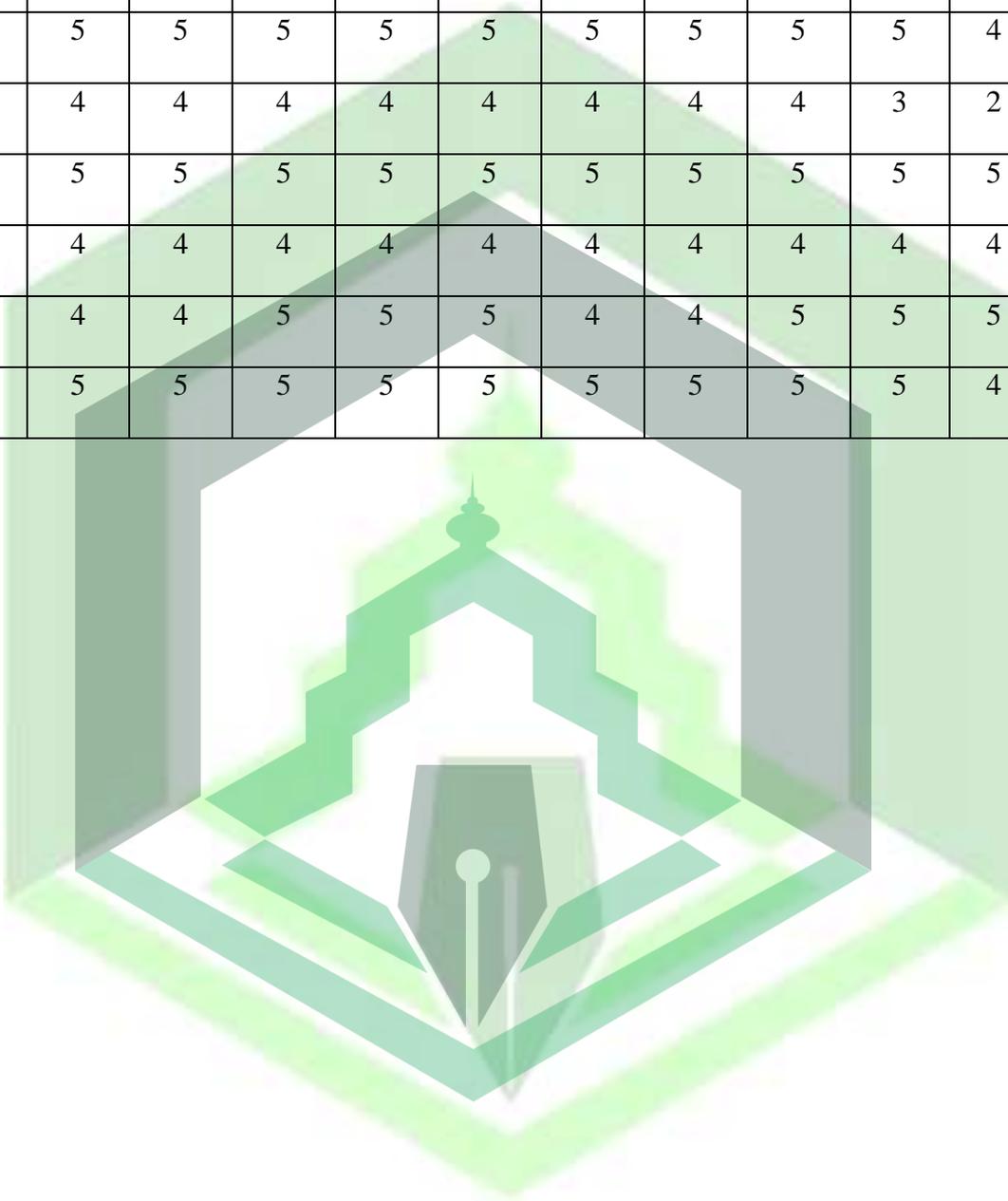
Data Penelitian

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total X1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	56
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total X2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44

IAIN PALOPO

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59



IAIN PALOPO

Lampiran 3: Uji Validitas

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
X1.12 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes	
Output Created	19-NOV-2021 18:02:30
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 7 File
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 TOTAL_X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.06 Elapsed Time 00:00:00.36

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1 Pearson Correlation	1	1.000	.750	1.000	.730	1.000	.730	1.000
Sig. (2-tailed)		.000	.052	.000	.062	.000	.062	.000

X1.11	Pearson Correlation	1.000	1.000	.750	1.000	.730	1.000	.730	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.052	.000	.062	.000	.062	.000
	N	7	7	7	7	7	7	7	7
X1.12	Pearson Correlation	.730	.730	.548	.730	1.000	.730	1.000	.730
	Sig. (2-tailed)	.062	.062	.203	.062	.000	.062	.000	.062
	N	7	7	7	7	7	7	7	7
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.972	.972	.831	.972	.827	.972	.827	.972
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.000	.022	.000	.022	.000
	N	7	7	7	7	7	7	7	7

Correlations

		X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	.730	1.000	1.000	.730	.972
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.000	.062	.000
	N	7	7	7	7	7
X1.2	Pearson Correlation	.730	1.000	1.000	.730	.972
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.000	.062	.000
	N	7	7	7	7	7
X1.3	Pearson Correlation	.867	.750	.750	.548	.831
	Sig. (2-tailed)	.011	.052	.052	.203	.021
	N	7	7	7	7	7
X1.4	Pearson Correlation	.730	1.000	1.000	.730	.972
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.000	.062	.000
	N	7	7	7	7	7
X1.5	Pearson Correlation	.417	.730	.730	1.000	.827
	Sig. (2-tailed)	.352	.062	.062	.000	.022
	N	7	7	7	7	7
X1.6	Pearson Correlation	.730	1.000	1.000	.730	.972
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.000	.062	.000
	N	7	7	7	7	7
X1.7	Pearson Correlation	.417	.730	.730	1.000	.827
	Sig. (2-tailed)	.352	.062	.062	.000	.022
	N	7	7	7	7	7
X1.8	Pearson Correlation	.730	1.000	1.000	.730	.972
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.000	.062	.000

	N	7	7	7	7	7
X1.9	Pearson Correlation	1	.730	.730	.417	.774
	Sig. (2-tailed)		.062	.062	.352	.041
	N	7	7	7	7	7
X1.10	Pearson Correlation	.730	1	1.000	.730	.972
	Sig. (2-tailed)	.062		.000	.062	.000
	N	7	7	7	7	7
X1.11	Pearson Correlation	.730	1.000	1	.730	.972
	Sig. (2-tailed)	.062	.000		.062	.000
	N	7	7	7	7	7
X1.12	Pearson Correlation	.417	.730	.730	1	.827
	Sig. (2-tailed)	.352	.062	.062		.022
	N	7	7	7	7	7
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.774	.972	.972	.827	1
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.000	.022	
	N	7	7	7	7	7

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

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created		19-NOV-2021 18:12:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	7
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 TOTAL_X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.13

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.730	.683	.730	1.000**	.730	.548	.548	.730	.838 ⁺
	Sig. (2-tailed)		.062	.091	.062	.000	.062	.203	.203	.062	.019
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X2.2	Pearson Correlation	.730	1	.624	1.000**	.730	1.000**	.750	.750	1.000**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.062		.135	.000	.062	.000	.052	.052	.000	.002
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X2.3	Pearson Correlation	.683	.624	1	.624	.683	.624	.624	.624	.624	.807 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.091	.135		.135	.091	.135	.135	.135	.135	.028
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X2.4	Pearson Correlation	.730	1.000**	.624	1	.730	1.000**	.750	.750	1.000**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.135		.062	.000	.052	.052	.000	.002
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	.730	.683	.730	1	.730	.548	.548	.730	.838 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.091	.062		.062	.203	.203	.062	.019
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X2.6	Pearson Correlation	.730	1.000**	.624	1.000**	.730	1	.750	.750	1.000**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.135	.000	.062		.052	.052	.000	.002
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X2.7	Pearson Correlation	.548	.750	.624	.750	.548	.750	1	1.000**	.750	.844 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.203	.052	.135	.052	.203	.052		.000	.052	.017
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X2.8	Pearson Correlation	.548	.750	.624	.750	.548	.750	1.000**	1	.750	.844 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.203	.052	.135	.052	.203	.052	.000		.052	.017

	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
X2.9	Pearson Correlation	.730	1.000**	.624	1.000**	.730	1.000**	.750	.750	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.135	.000	.062	.000	.052	.052		.002
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.838*	.942**	.807*	.942**	.838*	.942**	.844*	.844*	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.002	.028	.002	.019	.002	.017	.017	.002	
	N	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

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

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

Output Created		19-NOV-2021 18:09:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	7
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 TOTAL_Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.16

Correlations

Y.10	Pearson Correlation	.930	.679	.679	.930	.930	.930	.679	.679
	Sig. (2-tailed)	.002	.093	.093	.002	.002	.002	.093	.093
	N	7	7	7	7	7	7	7	7
Y.11	Pearson Correlation	.730	.417	.417	.730	.730	.730	.417	.417
	Sig. (2-tailed)	.062	.352	.352	.062	.062	.062	.352	.352
	N	7	7	7	7	7	7	7	7
Y.12	Pearson Correlation	1.000	.730	.730	1.000	1.000	1.000	.730	.730
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.062	.000	.000	.000	.062	.062
	N	7	7	7	7	7	7	7	7
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.966	.846	.846	.966	.966	.966	.846	.846
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.016	.000	.000	.000	.016	.016
	N	7	7	7	7	7	7	7	7

Correlations

		Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1.000	.930	.730	1.000	.966
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.062	.000	.000
	N	7	7	7	7	7
Y.2	Pearson Correlation	.730	.679	.417	.730	.846
	Sig. (2-tailed)	.062	.093	.352	.062	.016
	N	7	7	7	7	7
Y.3	Pearson Correlation	.730	.679	.417	.730	.846
	Sig. (2-tailed)	.062	.093	.352	.062	.016
	N	7	7	7	7	7
Y.4	Pearson Correlation	1.000	.930	.730	1.000	.966
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.062	.000	.000
	N	7	7	7	7	7
Y.5	Pearson Correlation	1.000	.930	.730	1.000	.966
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.062	.000	.000
	N	7	7	7	7	7
Y.6	Pearson Correlation	1.000	.930	.730	1.000	.966
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.062	.000	.000
	N	7	7	7	7	7
Y.7	Pearson Correlation	.730	.679	.417	.730	.846

	Sig. (2-tailed)	.062	.093	.352	.062	.016
	N	7	7	7	7	7
Y.8	Pearson Correlation	.730	.679	.417	.730	.846
	Sig. (2-tailed)	.062	.093	.352	.062	.016
	N	7	7	7	7	7
Y.9	Pearson Correlation	1	.930	.730	1.000	.966
	Sig. (2-tailed)		.002	.062	.000	.000
	N	7	7	7	7	7
Y.10	Pearson Correlation	.930	1	.878	.930	.950
	Sig. (2-tailed)	.002		.009	.002	.001
	N	7	7	7	7	7
Y.11	Pearson Correlation	.730	.878	1	.730	.771
	Sig. (2-tailed)	.062	.009		.062	.042
	N	7	7	7	7	7
Y.12	Pearson Correlation	1.000	.930	.730	1	.966
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.062		.000
	N	7	7	7	7	7
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.966	.950	.771	.966	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.042	.000	
	N	7	7	7	7	7

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
X1.11 X1.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR COV
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

```

Reliability

Notes

Output Created	19-NOV-2021 18:03:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	7
Missing Value Handling	Matrix Input Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR COV /SUMMARY=TOTAL /ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.05 00:00:00.05

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.981	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50.1429	29.143	.967	.	.967
X1.2	50.1429	29.143	.967	.	.967
X1.3	51.2857	25.905	.767	.	.981
X1.4	50.1429	29.143	.967	.	.967
X1.5	50.2857	29.571	.795	.	.971
X1.6	50.1429	29.143	.967	.	.967
X1.7	50.2857	29.571	.795	.	.971
X1.8	50.1429	29.143	.967	.	.967
X1.9	50.2857	29.905	.733	.	.972
X1.10	50.1429	29.143	.967	.	.967
X1.11	50.1429	29.143	.967	.	.967
X1.12	50.2857	29.571	.795	.	.971

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR COV
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL (MIXED) TYPE (CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		19-NOV-2021 18:13:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	
	File	7
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR COV /SUMMARY=TOTAL /ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.965	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.8571	17.143	.801	.	.946
X2.2	36.0000	16.333	.926	.	.940
X2.3	36.5714	14.286	.706	.	.968
X2.4	36.0000	16.333	.926	.	.940
X2.5	35.8571	17.143	.801	.	.946
X2.6	36.0000	16.333	.926	.	.940

X2.7	36.1429	16.810	.804	.	.945
X2.8	36.1429	16.810	.804	.	.945
X2.9	36.0000	16.333	.926	.	.940

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR COV
/SUMMARY=TOTAL
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.

```

Reliability

Notes	
Output Created	19-NOV-2021 18:10:10
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	DataSet1 <none> <none> <none> 7 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=CORR COV /SUMMARY=TOTAL /ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.
Resources	Processor Time Elapsed Time 00:00:00.02 00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.968	.981	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	50.5714	32.952	.961	.	.963
Y.2	50.7143	33.238	.819	.	.966
Y.3	50.7143	33.238	.819	.	.966
Y.4	50.5714	32.952	.961	.	.963
Y.5	50.5714	32.952	.961	.	.963
Y.6	50.5714	32.952	.961	.	.963
Y.7	50.7143	33.238	.819	.	.966
Y.8	50.7143	33.238	.819	.	.966
Y.9	50.5714	32.952	.961	.	.963
Y.10	50.7143	29.905	.935	.	.963
Y.11	51.1429	29.476	.685	.	.981
Y.12	50.5714	32.952	.961	.	.963

IAIN PALOPO

Lampiran 4: Regresi Linier Berganda

Regression

Notes	
Output Created	20-NOV-2021 20:17:32
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 7
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.16 Memory Required 2896 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Intelektual Capital, Disiplin Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.826	2.59358

a. Predictors: (Constant), Intelektual Capital, Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.522	2	102.261	15.202	.014 ^b
	Residual	26.907	4	6.727		
	Total	231.429	6			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Intelektual Capital, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.391	10.028		.039	.971
	Disiplin Kerja	.866	.409	.819	2.119	.101
	Intelektual Capital	.182	.529	.133	.344	.748

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : III TAHUN 2021
TENTANG

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Mewajibkan : 4. bahwa demi kelancaran proses penyusunan dan penulisan skripsi bagi mahasiswa strata S1, maka dipandang perlu dibentuk Pembimbing Penyusunan dan penulisan skripsi.
- Mengingat : 6. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Pembimbing sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas maka perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 181 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

- Memperhatikan : 1. Penunjukan Pembimbing Dari Ketua Prodi

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Pertama : 1. Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas.

- Kedua : 2. Tugas Dosen Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi adalah : membimbing, mengarahkan, mengoreksi, serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan panduan penyusunan skripsi dan pedoman akademik yang ditetapkan pada Institut Agama Islam Negeri Palopo.

- Ketiga : 3. Segala biaya yang timbul sebagai akibat diterapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.

- Keempat : 4. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal diterapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan atau penulisan skripsi mahasiswa selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan didalamnya.

- Kelima : 5. Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo

Pada Tanggal : 15 Juni 2021

a.n. Rektor
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

(Sambal 99)

- Tembusan :
1. Kabiro AU/AK
 2. Mahasiswa yang bersangkutan
 3. Peringgal

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO NO : 011 / TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI
MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

I Nama Mahasiswa : Kardisa
NIM : 17 0402 0145
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

II Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Modal Intelektual Kapital terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kota Palopo

III Pembimbing Utama : Hendra Sufri, SE., MM

Palopo, 15 Juni 2021

u.n. Rektur
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam,

Haniyah M. A.



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 694 TAHUN 2021

TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN
BUSINESS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Mengingat**
1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,
 2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi,
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Penyelenggaraan Perguruan Tinggi,
 4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAHN Palopo Menjadi IAIN Palopo,
 5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

- Menyebutkan**
- Penetapan Penguji dari Ketua Prodi

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
- KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM S1, INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Pertama**
- Mengangkat mereka yang tertera namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tertera pada kolom pertama huruf (a) di atas.
- Kedua**
- Tugas Dosen Penguji Seminar Hasil dan Ujian Manajerial adalah: mengoreksi, menguraikan, menilai, mengevaluasi dan menilai kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan mempersiapkan hasil keputusan atau pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penilaian karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
- Ketiga**
- Segala biaya yang timbul sebagai akibat diterapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.
- Keempat**
- Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian manajerial selesai, dan akan diadakan perbaikan seandainya jua terdapat kekeliruan di dalamnya.
- Kelima**
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palopo
: 21 Desember 2021



Dr. Nur
Fakhrul Ekrami Dan, B. Sidiq
Rektor

- Terselenggara:
1. Kabiro AUAK,
 2. Mahasiswa yang bersangkutan,
 3. Pertanggung

IAIN PALOPO

LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR 894/TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGULU TUGAS AKHIR MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO

I. Nama Mahasiswa	Karima
NIM	17 0402 0145
Fakultas	Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi	Perbankan Syariah
II. Judul Skripsi	Pengaruh Disiplin Kerja dan Modal Intelektual Capital terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Bakti Harta Kuta Palopo
III. Tim Dosen Pengaji	
Ketua Sidang	Dr. Hj. Ramlah M, M.M
Sekretaris	Dr. Mhd. Basim Abdillah, S.EI., M.A.
Pengaji Utama (I)	Dr. Takdir, SH., M.H.
Pembantu Pengaji (II)	Haruka, M.P.Sy.

Palopo, 23 Desember 2021

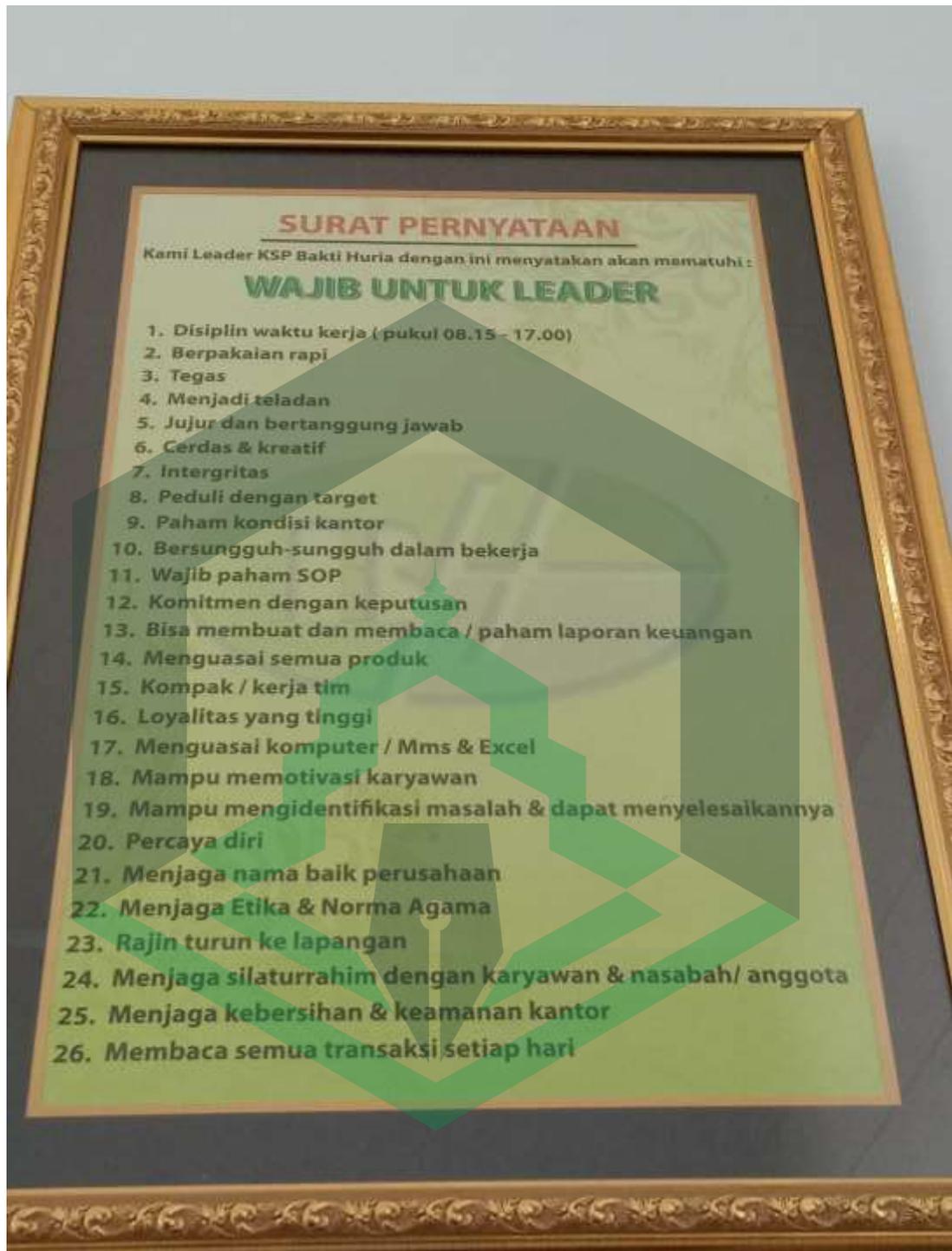
Rektor
IAIN Palopo
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

IAIN PALOPO

Lampiran 7: *Pengisian Kuesioner*



IAIN PALOPO



IAIN PALOPO

RIWAYAT HIDUP



Kardina, lahir di Palopo pada tanggal 20 Juli 1999. Penulis merupakan anak ketiga dari pasangan seorang ayah bernama Syamsu Alam dan ibu bernama Sitti Hadija. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Camar Permata Hijau Kel. Temmalebba Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 90 Rampoang yang sekarang berubah menjadi 44 Rampoang. Kemudian, di tahun 2014 penulis menempuh pendidikan di SMPN 8 Palopo, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 4 Palopo. Saat masa SMA penulis pernah menjabat sebagai ketua kelas dari kelas 2 sampai 3 SMA, dan penulis pun menjabat sebagai Sekretaris OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah). Setelah lulus SMA di tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact Person Penulis : kardina_syamsu_alam_mhs17@iainpalopo.ac.id

IAIN PALOPO