# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Gambaran umum BPRS MAM Yogyakarta

### 1. Sejarah Berdirinya BPRS MAM Yogyakarta

PT. BPRS Mitra Amal Mulia yang saat ini lebih dikenal dengan nama BPRS MAM merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Didirikan oleh Bapak H. Mahyudin Al Mudra, SH. MM dan Bapak H. Murlis Mudra, SE. MM pada 11 November 2007 di daerah Banyuraden Gamping Sleman DIY. Munculnya gagasan untuk mendirikan BPRS MAM ini karena masih banyaknya praktek riba yang menjerat masyarakat dan meluaskan syiar agama melalui praktek usaha sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Gagasan Keinginan tersebut terwujud dengan komitmen yang kuat dari para pemegang saham serta ditunjang oleh manajemen yang profesional dan juga memahami praktek perbankan syariah.

Usaha bisnis yang dilakukan oleh BPRS MAM Yogyakarta bergerak dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun tersebut nantinya akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit kepada masyarakat dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini, segmen

market prioritas nasabahnya adalah masyarakat diseluruh penjuru Yogyakarta.

**2. Letak Geografis BPRS MAM Yogyakarta**

BPRS MAM yogyakarta terletak di Banyuraden Gamping Sleman, dan dekat kegiatan ekonomi seperti Pasar Gamping, Pasar Godean, instansi publik, serta para pelaku usaha mikro kecil dan menengah. BPRS MAM yang berkantor pusat di Jl. Ringroad Barat No. 9, Modinan, Banyuraden, Gamping, Sleman. Di bantu dengan satu kantor cabang yang berkantor di Jl. Agus Salim No.74 A, Kepek, Wonosari, Gunung Kidul.

**3. Visi dan Misi BPRS MAM Yogyakarta**

a. Visi

"*Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah terpercaya dalam bermuamalah.*"

b. Misi

- Menciptakan kemitraan dalam bermuamalah yang amanah, transparan dan profesional.
- Mengembangkan kegiatan ekonomi umat dengan mengoptimalkan potensi usaha mikro
- Mempekerjakan pegawai yang profesional dan jujur
- Memberikan hasil yang layak kepada stakeholder

**4. Susunan Kepengurusan BPRS MAM Yogykarta**

a. Pemegang Saham :

1) H. Mahyudin Al Mudra, SH. MM
2) H. Murlis Mudra, SE. MM
3) Hj. Dahniar Muchlis
4) Yeani Oktora, SE. MIB
5) DeskyYahya Irawan, ST. MIT
6) Drg. Devi Noviana
7) Yessica Amelia, SE
8) Ferry Yuli Irawan, SE. SH. MH
9) Auditta Martyanne, M.Kom
10) Fedy Gusti Kostiano, ST. MSc

b. Dewan Pengawas Syariah :

1) Drs. H. Asmuni, MM
2) Drs. H. Abdul Chaliq Muchtar, Msi

c. Dewan Komisaris :

1) H. Syamsurizal, SE. MBA
2) Drs. H. Zainal Abidin Zarputra, SE. MM

d. Dewan Direksi :

1) H. Noor Aslan, SE. MM
2) Sehat Sentosa, SE

## 5. Jenis Produk atau Jasa BPRS MAM Yogyakarta

a. Penghimpunan Dana

1) Tabungan (Wadiah)

Simpanan dana nasabah pada BPRS yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, BG danatau alat lain yang dipersamakan dengan :

- BPRS bertindak sebagai penerima dana dan nasabah sebagai penitip dana.
- BPRS tidak diperkenankan menjanjikan imbalan atau bonus.

2) Tabungan (Mudharabah)

Investasi dana pada BPRS yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, BG dan atau alat lain yang dipersamakan dengan:

- BPRS bertindak sebagai pengelola dana dan nasabah sebagai pemilik dana .
- BPRS imbalan nisbah/bagi hasil.

3) Deposito (mudharabah)

Investasi dana nasabah pada BPRS yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu yang disepakati berdasarkan akad antara nasabah penyimpan dan BPRS.

b. Penyaluran Dana

1) Pembiayaan Dengan Prinsip Bagi Hasil

a) Mudharabah

Penyediaan dana untuk kerja sama usaha antara dua belah pihak dimana pemilik dana menyediakan seluruh dana, sedangkan pengelola dana bertindak selaku pengelola dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

b) Musyarakah

Penyediaan dana untuk kerja sama usaha tertentu yang masing-masing pihak memberikan porsi dana dengan ketentuan bahwa keuntungan akan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati sedangkan kerugian ditanggung sesuai dengan porsi dana masing-masing.

c) Musyarakah Mutanaqisah (MMQ)

Pembiayaan musyarakah yang kepemilikan asset (barang) atau modal salah satu pihak Isyark) berkurang disebabkan pembelian secara bertahap oleh pihak lainnya.

2) Pembiayaan Dengan Prinsip Sewa Menyewa

a) Ijarah.

Penyediaan dana dalam rangka pemindahan hak guna/manfaat atas suatu asset dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (ujrah) tanpa diikuti dengan pemindahaan kepemilikan atas asset tersebut.

b) Ijarah Mutahiyah Bittamlik (IMBT)

Penyediaan dana dalam rangka pemindahan hak guna/manfaat atas suatu barang atau jasa berdasarkan transaksi sewa dengan opsi pemindahan kepemilikan atas barang/asset tersebut.

c) Multijasa

Penyediaan dana dalam rangka pemindahan manfaat atas jasa dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (ujrah)

3) Pembiayaan Dengan Prinsip Jual Beli

a) Murabahah

Penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu untuk transaksi jual beli barang sebesar harga pokok ditambah margin berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara BPRS dengan nasabah, yang mewajibkan nasabah untuk melunasi hutang/kewajibannya.

b) Pembiayaan Kepemilikan Emas (PKE)

Pembiayaan untuk kepemilikan emas

c) Pembiayaan Istishna

Penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu untuk transaksi jual beli barang dalam bentuk pemesanan pembuatan barang tertentu dengan kriteria dan

persyaratan tertentu yang disepakati antara pemesan atau pembeli dan penjual atau pembuat.

d) Pembiayaan Salam

Penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu untuk jual beli barang pesanan dengan pengiriman barang di kemudian hari oleh penjual dan pelunasannya dilakukan oleh pembeli pada saat akad disepakati sesuai denga syarat-syarat tertentu.

4) Pembiayaan Dengan Prinsip Pinjam Meminjam

a) Pembiayaan Qardh

Penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara peminjam dan pihak yang meminjamkan yang mewajibkan peminjam melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu.

b) Pembiayaan Qardh Beragun Emas

Pembiayaan qardh dengan agunan berupa emas yang diikat dengan akad rahn, dimana emas yang diagunkan disimpan dan dilepihara oleh BPRS selama jangka waktu tertentu dengan membayar biaya penyimpanan dan pemeliharaan atas emas sebagai obyek rahn.

## B. Analisis Karakteristik Responden

### 1. Deskripsi Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 responden yang diambil dari jumlah seluruh karyawan BPRS MAM Yogyakarta. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 40 kuesioner dan kuesioner yang kembali serta dapat diteliti adalah sebanyak 34 kuesioner. Dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Penyeberan Kuesioner**

| Keterangan | Jumlah |
|---|---|
| Total Penyebaran | 40 |
| Total Pengembalian | 34 |
| Jumlah Tidak Kembali | 6 |
| Persentase (34 : 40 x 100%) | 85% |
| Jumlah Responden | 34 |
| Total Kuesioner yang diolah | 34 |

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa dari 40 kuesioner yang disebar kepada responden hanya 34 kuesioner yang dapat diolah. Responden akan dikelompokan ke dalam beberapa kategori berdasarkan jenis kelamin, umur, lama kerja dan tingkat pendidikan.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden**

| Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase |
|---|---|---|
| Laki-laki | 24 | 70,6 % |
| perempuan | 10 | 29,4 % |
| total | 34 | 100 % |

Sumber: hasil olah data spss 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, bahwa mayoritas karyawan BPRS MAM Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 24 orang (70,6%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (29,4%).

## 3. Umur Responden

Hasil penelitian ini menunjukan pengelompokan responden berdasarkan umur responden yang seluruhnya berjumlah 34 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Umur Responden**

| Usia | Jumlah (orang) | Persentase |
|---|---|---|
| <25 | 6 | 14,7 % |
| 25-35 | 19 | 55,9 % |
| 36-45 | 4 | 11,8 % |
| >45 | 6 | 17,6 % |
| Total | 34 | 100 % |

Sumber: hasil olah data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan berdasarkan umur responden bahwa mayoritas keryawan BPRS MAM Yogyakarta adalah berumur 25-35 tahun sebanyak 19 orang (55,9%), untuk umur >45 tahun sebanyak 6 orang (17,6%), untuk umur <25 tahun sebanyak 5 orang (14,6%) dan yang paling minoritas umur 36-45 tahun sebanyak 4 orang (11,8%).

**4. Lama Bekerja Responden**

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja responden yang seluruhnya berjumlah 34 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

| Lama Bekerja | Jumlah (orang) | Persentase |
|---|---|---|
| <5 | 11 | 32,4 % |
| 1-5 | 12 | 35,3 % |
| 6-10 | 6 | 17,6 % |
| >10 | 5 | 14,7 % |
| Total | 34 | 100 % |

Sumber: hasil olah data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan berdasarkan lama bekerja bahwa mayoritas karyawan BPRS MAM Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah yang sudah bekerja antara <5 tahun sebanayak 11 orang (32,4%), untuk yang sudah bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 12 orang (35,3,5%), untuk yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 6 orang (17,6%) dan yang minoritas untuk yang sudah bekerja antara >5 tahun sebanyak 5 orang (14,7%).

**5. Tingkat Pendidikan Responden**

Hasil penelitian ini menunjukan pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah (orang) | Persentase |
|---|---|---|
| S2 | 1 | 2,9 % |
| S1 | 22 | 64,7 % |
| D3 | 1 | 2,9 % |
| SMA | 10 | 29,4 % |
| Total | 34 | 100 % |

Sumber: hasil olah data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan berdasarkan tingkat pendidikan bahwa mayoritas karyawan BPRS MAM Yogyakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah lulusan S2 sebanyak 1 orang (2,9%), untuk lulusan S1 sebanyak 22 orang (64,7%), untuk lulusan D3 sebanyak 1 orang (2,9%), dan untuk lulusan SMA sebanyak 10 orang (29,4%)

## C. Analisa Uji Instrumen

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrument dalam penelitian ini. menggunakan metode *Person Correlation Product moment*, yaitu korelasi item dengan total item. Perhitungan dilakukan dengan program *SPSS 22 for Windows*. Adapun hasil uji validitas yang telah diolah menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada table 4.7 berikut ini:

**TABEL 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel**

| Variabel | Butir Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Latar Belakang Pendidikan (X1) | LBP 1 | 0,801 | 0,339 | Valid |
| | LBP 2 | 0,903 | 0,339 | Valid |
| | LBP 3 | 0,938 | 0,339 | Valid |
| | LBP 4 | 0,935 | 0,339 | Valid |
| | LBP 5 | 0,899 | 0,339 | Valid |
| | LBP 6 | 0,895 | 0,339 | Valid |
| | LBP 7 | 0,943 | 0,339 | Valid |
| | LBP 8 | 0,953 | 0,339 | Valid |
| | LBP 9 | 0,949 | 0,339 | Valid |
| Pengalaman Kerja (X2) | PK 1 | 0,734 | 0,339 | Valid |
| | PK 2 | 0,913 | 0,339 | Valid |
| | PK 3 | 0,875 | 0,339 | Valid |
| | PK 4 | 0,829 | 0,339 | Valid |
| | PK 5 | 0,847 | 0,339 | Valid |
| | PK 6 | 0,823 | 0,339 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | LK 1 | 0,776 | 0,339 | Valid |
| | LK 2 | 0,776 | 0,339 | Valid |
| | LK 3 | 0,885 | 0,339 | Valid |
| | LK 4 | 0,703 | 0,339 | Valid |
| | LK 5 | 0,853 | 0,339 | Valid |
| | LK 6 | 0,883 | 0,339 | Valid |
| | LK 7 | 0,887 | 0,339 | Valid |
| | LK 8 | 0,896 | 0,339 | Valid |
| | LK 9 | 0,858 | 0,339 | Valid |
| | LK 10 | 0,859 | 0,339 | Valid |
| Disiplin Kerja (X4) | DK 1 | 0,819 | 0,339 | Valid |
| | DK 2 | 0,817 | 0,339 | Valid |
| | DK 3 | 0,900 | 0,339 | Valid |
| | DK 4 | 0,925 | 0,339 | Valid |
| | DK 5 | 0,914 | 0,339 | Valid |
| | DK 6 | 0,939 | 0,339 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | KK 1 | 0,904 | 0,339 | Valid |
| | KK 2 | 0,698 | 0,339 | Valid |
| | KK 3 | 0,691 | 0,339 | Valid |
| | KK 4 | 0,889 | 0,339 | Valid |
| | KK 5 | 0,933 | 0,339 | Valid |
| | KK 6 | 0,905 | 0,339 | Valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui dari instrumen variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dikatakan valid yakni ditunjukkan dengan hasil nilai setiap pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Suharsini, uji reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan artinya instrumen yang reliabilitas berarti instrumen yang menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali.[1] Berikut adalah hasil dari uji reabilitas:

**TABEL 4.7 Hasil Uji Reabilitas Latar Belakang Pendidikan ($X_1$)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .973 | 9 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

[1] Suharsini, *Analisis Data Penelelitian dengan SPSS,* Yogyakarta: Pebit Andi. 2006, hal. 99.

**TABEL 4.8 Hasil Uji Reabilitas Pengalaman Kerja ($X_2$)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .919 | 6 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

**TABEL 4.9 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja ($X_3$)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .953 | 10 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

**TABEL 4.10 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X4)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .940 | 6 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

**TABEL 4.11 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .912 | 6 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

Dari hasil semua tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masing-

masing memiliki nilai di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat di percaya.

## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi. Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, yang nantinya akan diukur tingkat keeratan pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas salah satunya dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value)* dan (*variance inflation factor)* VIF dengan nilai yang disyaratkan jika nilai toleransi adalah > 0,01 (10%) maka tidak terjadi multikolinieritas dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolieritas.[2] Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

[2] Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1995, hal. 106

**TABEL 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Latar Belakang Pendidikan (X1) | .430 | 2.323 |
| | Pengalaman Kerja (X2) | .532 | 1.880 |
| | Lingkungan Kerja (X3) | .686 | 1.457 |
| | Disiplin Kerja (X4) | .311 | 3.218 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017

Dari tabel 4.12 dapat dilihat dari hasil analisis *Collinearrity statistics* bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap tolerance dari setiap variabel > 0,01 (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi di antara variabel-variabel bebas dalam penelitian ini.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas dan jika varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.[3]

[3] Ibid., hal 111

Cara mengujinya dengan menggunakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel *independent*. Dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika nilai Signifikansi variabel *independet* < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi variabel *independent* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.14.

**TABEL 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.527 | 1.456 | | 1.049 | .303 |
| | Latar Belakang Pendidikan (X1) | .014 | .024 | .157 | .562 | .579 |
| | Pengalaman Kerja (X2) | -.017 | .049 | -.088 | -.350 | .729 |
| | Lingkungan Kerja (X3) | -.010 | .030 | -.074 | -.333 | .741 |
| | Disiplin Kerja (X4) | -.019 | .052 | -.119 | -.362 | .720 |

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

Dapat dilihat pada tabel 4.12 pada bagian signifikansi untuk setiap variabel *independent* memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05. Dilihat dari variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai sig sebesar 0,579, pengalaman kerja memiliki nilai sig sebesar 0,729, lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,741, dan disiplin kerja

memiliki nilai sig sebesar 0,720. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel independen.

**3. Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal atau tidak.[4] Cara uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov*, menggunakan program SPSS 22. Data dinyatakan beristribusi normal jika nilai Asym. Sig (2-*tailed*) < 0,05 dan Jika nilai Asym. Sig (2-*tailed*) > 0,05 maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 34 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | .93622407 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .082 |
| | Positive | .082 |
| | Negative | -.068 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .479 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .976 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

[4] Ibid

Dapat dilihat pada tabel diatas pada bagian Asym. Sig (2-*tailed*) memiliki nilai sebesar 0,976. Artinya nilai Asym. Sig (2-*tailed*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

## E. Regresi Linier Berganda

Analisis ini adalah analisis untuk mengukur antara satu atau lebih variabel bebas. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat.[5] Hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan model analisis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + e$$

Berikut hasil regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 4.7:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel | Koefesien Regresi | T Hitung | Sig. |
|---|---|---|---|
| Latar Belakang Pendidikan | 0,140 | 3,494 | 0,002 |
| Pengalaman Kerja | 0,317 | 3,939 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,106 | 2,173 | 0,038 |
| Disiplin Kerja | 0,209 | 2,423 | 0,022 |
| Konstanta | 0,109 | 0,045 | 0,964 |
| F Hitung = 42,662 | | | |
| R = 0,924 | | | |
| R Square = 0,855 | | | |
| Adjust R Square = 0,835 | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

[5] Siregar, *Statistika Deskriptif untuk penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 71

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$

$Y = 0{,}109 + (0{,}002 X_1) + 0{,}000\ X_2 + 0{,}038\ X_3 + 0{,}022\ X_4$

Untuk mengetahui hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan melalui pengujian pada masing-masing hipotesis, sebagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji F)

   Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel latar belakang pendidikan, lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

   H0: latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

   H5: latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

   Variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki nilai F sebesar 42,662 dengan nilai signifikansi 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) dan H0 diterima apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (5%). Dari uji F

tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) maka H5 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

**TABEL 4.16 Hasil Uji F**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 170.046 | 4 | 42.511 | 42.622 | .000[b] |
| | Residual | 28.925 | 29 | .997 | | |
| | Total | 198.971 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X4), Lingkungan Kerja (X3), Pengalaman Kerja (X2), Latar Belakang Pendidikan (X1)

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yang terdiri dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

**TABEL 4.17 Hasil Uji T**

| Model | B | Uji T | | Sig. | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $T_{hitung}$ | $T_{tabel}$ | | |
| Latar belakang pendidikan | 0,140 | 3,494 | 2,045 | 0,002 | Didukung |
| Pengalaman kerja | 0,317 | 3,939 | 2,045 | 0,000 | Didukung |
| Lingungan kerja | 0,106 | 2,173 | 2,045 | 0,038 | Didukung |
| Disiplin kerja | 0,209 | 2,423 | 2,045 | 0,022 | Didukung |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas kita bisa melakukan pengujian terhadap hipotesis, sebagai berikut:

a. Variabel latar belakang pendidikan

H0 = tidak ada berpengaruh signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = ada berpengaruh signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian yaitu H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig. > 0,05, H0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. < 0,05. Pada abel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel latar belakang pendidikan (X1) yaitu 3,494 > 2,045 dan dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 (5%) maka H1 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel pengalaman kerja

H0 = tidak ada berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 = ada berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian yaitu H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig. > 0,05, H0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. < 0,05. Pada abel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel pengalaman kerja (X2) yaitu 3,939 > 2,045 dan dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (5%) maka H2 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel lingkungan kerja

H0 = tidak ada berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 = ada berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian yaitu H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig. > 0,05, H0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. < 0,05. Pada abel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel lingkungan kerja (X3) yaitu 2,173 > 2,045 dan dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,038 < 0,05 (5%) maka H3

diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Variabel disiplin kerja

H0 = tidak ada berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H4 = ada berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian yaitu H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig. > 0,05, H0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. < 0,05. Pada abel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel lingkungan kerja (X4) yaitu 2,423 > 2,045 dan dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,022 < 0,05 (5%) maka H4 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Koefisien Determinasi *Adjusted* ($R^2$)

Koefisien Determinasi *Adjusted* ($R^2$) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.[6] Koefisien determinasi *Adjusted* $R^2$ sebesar 0,855 yang artinya bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,5% dan sisanya 14,5%

[6] Ibid., 72

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.18 hasil Uji Koefisien Determinasi *Adjusted* ($R^2$)**

| R | $R^2$ | *Adjusted* $R^2$ |
|---|---|---|
| 0,924 | 0,855 | 0,835 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 22 (2017)

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diinginkan peneliti untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh latar belakang pendiikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPRS MAM Yogyakarta. Berikut pembahasannya :

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terahadap kinerja karyawan

Hasil uji t diketahui nilai $t_{hitung}$ 3,494 dengan nilai signifikasi sebesar 0,002 lebih kecil ari 0,05 (5%). Dari hasil penelitian ini diketahui ada pengaruh latar belakang pendiikan terhadap kinerja karyawan. Artinya latar belakang pendiikan yang dimiliki karyawan BPRS MAM Yogyakarta mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan teori Soekidjo (2009) yang mengungkapkan *"latar belakang pendidikan baik dari seorang karywan akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya"*.[7]

Pendidikan dalam Islam dikenal dengan istilah Tarbiyah berati memelihara, mengatur, dan mendidik. Sebagai mana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 24 berikut ini:

[7] Soekidjo (2009) dalam risma (2013), *"pengaruh latar belakang pendiikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Cabang Bandung"*, Artikel skripsi Universitas Pasundan, hal. 35

وَٱخۡفِضۡ لَهُمَا جَنَاحَ ٱلذُّلِّ مِنَ ٱلرَّحۡمَةِ وَقُل رَّبِّ ٱرۡحَمۡهُمَا
كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرٗا ٢٤

Artinnya :

*"Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil"*[8]

Isi kadungan surat al isra' ayat 24 termasuk karakter pendidikan dalam Islam adalah berbuat baik dan berbakti kepada kedua orang tua.

Dan firman Allah dalam Al-Qur"an surat An-Naml ayat 16 yang berbunyi:

وَوَرِثَ سُلَيۡمَٰنُ دَاوُۥدَۖ وَقَالَ يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ عُلِّمۡنَا مَنطِقَ
ٱلطَّيۡرِ وَأُوتِينَا مِن كُلِّ شَيۡءٍۖ إِنَّ هَٰذَا لَهُوَ ٱلۡفَضۡلُ ٱلۡمُبِينُ ١٦

Artinnya :

*"Dan Sulaiman telah mewarisi Daud, dan dia berkata: "Hai Manusia, kami telah diberi pengertian tentan suara burung dan kami diberi segala sesuatu. Sesungguhnya (semua) ini benar-benar suatu kurnia yang nyata"*[9]

Pada kata, *'ullimna* dalam ayat diatas mengandung pengertian memberitahu atau memberi pengetahuan, membina Nabi Sulaiman dengan melalui burung. Dari kedua ayat diatas dapat kita ketahui bahwa kedua ayat tersebut menjelaskan pentinggnya

[8] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006, hal.387
[9] Ibid., hal 532

pendidikan. Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan tentu sangat berkaitan, seorang karyawan yang mempunyai latar belakang Pendidikan yang baik akan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsinya di tempat kerja, dalam konteks yang lebih sempit, pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya, semakin tinggi dasar pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya.

Dari hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) BPRS MAM Yogyakarta, menyatakan bahwa "Tentu latar belakang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang mempunyai latar pendidikan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal".

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Zainul Musthofa (2016) yang menunjukan bahwa latar belakang pendiikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan asisten administrasi pemerintah kabupaten malang. Penelitian lain oleh Vevi Gusrini Vionita (2013) yang menunjukan latar belakang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tata usaha SMKN di kota Payakumbuh.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karywan

Hasil uji t diketahui $t_{hitung}$ sebesar 3,939 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%). Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan BPRS MAM Yogyakarta berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan teori handoko (1984) yang menyatakan bahwa *"pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya".*[10] Dan teori Marwansyah (2014) yang menyatakan bahwa *"pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya".*[11]

Pengalaman Kerja dalam Islam dijelaskan dalam firman Allah SWT dakam Al-Qur'an surat Al-ankabut ayat 19-20 berikut ini:

أَوَ لَمۡ يَرَوۡاْ كَيۡفَ يُبۡدِئُ ٱللَّهُ ٱلۡخَلۡقَ ثُمَّ يُعِيدُهُۥٓۚ إِنَّ ذَٰلِكَ عَلَى ٱللَّهِ
يَسِيرٞ ١٩

[10] Hadoko (1984) dalam Runingsih (2014), *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pekanbaru"* E-jurnal ilmiah FEB Univeritas Sunan Kalijaga Pekanbaru. Vol 2 No 2. Hal 25-26

[11] Ibid., hal 27

Artinya:

*"Dan apakah mereka tidak memperhatikan bagaimana Allah menciptakan (manusia) dari permulaannya, kemudian mengulanginya (kembali). Sesungguhnya yang demikian itu adalah mudah bagi Allah".*

قُلۡ سِيرُواْ فِي ٱلۡأَرۡضِ فَٱنظُرُواْ كَيۡفَ بَدَأَ ٱلۡخَلۡقَۚ ثُمَّ ٱللَّهُ يُنشِئُ
ٱلنَّشۡأَةَ ٱلۡأٓخِرَةَۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيۡءٖ قَدِيرٞ ٢٠

Artinya:

*Katakanlah: "Berjalanlah di (muka) bumi, maka perhatikanlah bagaimana Allah menciptakan (manusia) dari permulaannya, kemudian Allah menjadikannya sekali lagi. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu".*[12]

Dari kedua ayat tersebut dapat kita ketahui bahwa Allah memerintahkan kepada kita untuk melakukan perjalanan, dengannya kita akan menemukan banyak pelajaran dan pengalaman yang berharga baik melalui ciptaan Allah yang terhampar beraneka ragam, maupun dari peninggalan lama yang masih tersisa. Hal ini mengisyaratkan kepada kita bahwa pengalaman merupakan kunci sebagai tolok ukur perkembangan dalam setiap perubahan yang dilakukan. Selain itu dari pengalaman yang kita lakukan maupun dari pengalaman orang lain lakukan selayaknya dijadikan sebagai pelajaran untuk menuju yang lebih baik.

Dari hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) BPRS MAM Yogyakarta, menyatakan bahwa "Kalau pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja itu sudah

[12] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006, hal. 561

pasti, kami setiap rekrutmen karyawan baru selalu melihat CVnya pernah bekerja sebelumnya atau tidak. Kami lebih tertarik dengan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena seorang karyawan yang sudah berpengalaman sangat memahami pekerjaan yang dikerjakan".

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang menunjukan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Kediri. Penelitian lain oleh Ekowati Diyah Ayu (2016) yang menunjukan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah kota Mojokerto.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t diketahui $t_{hitung}$ sebesar 2,173 dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 (5%). Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang dimiliki karyawan BPRS MAM Yogyakarta berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan teori Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa *"Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di*

*tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat".* [13]

Lingkungan kerja dalam Islam Sebagaimana dinyatakan dalam al-Qur'an surah al-Imran ayat 159 berikut ini :

فَبِمَا رَحۡمَةٖ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمۡۖ وَلَوۡ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلۡقَلۡبِ
لَٱنفَضُّواْ مِنۡ حَوۡلِكَۖ فَٱعۡفُ عَنۡهُمۡ وَٱسۡتَغۡفِرۡ لَهُمۡ وَشَاوِرۡ
هُمۡ فِي ٱلۡأَمۡرِۖ فَإِذَا عَزَمۡتَ فَتَوَكَّلۡ عَلَى ٱللَّهِۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ
ٱلۡمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya:

*Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.*[14]

Dari ayat tersebut bahwasanya apabila kita tidak memiliki hubungan yang baik antar sesama manusia, seperti bersikap keras dan berhati kesal maka dipastikan orang-orang tersebut akan mengetahui kita. Sama halnya dalam lingkungan pekerjaan, apabila seorang karyawan tidak memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan lainnya pada saat bekerja, maka dipastikan karyawan

[13] Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999, hal. 93

[14] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006, hal.9 0

tersebut akan merasa tidak nyaman, sehingga hal ini mampu menurunkan kepuasan dan kinerja yang dihasilkan.

Peneliti juga mengamati secara langsung langsung lingkungan kerja BPRS MAM Yogyakarta menunjukkan penerangan, ruang gerak, dan suhu udara (peredaran udara) yang memadai memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga hasil kerja yang dihasilkan memuaskan. Serta dengan fasilitas ruang kedap suara peredaman suara bising, penggunaan warna ruang yang sesuai, jaminan keamanan, dan hubungan baik antar karyawan menciptakan suasana yang damai tentram di dalam BPRS MAM Yogykarta. Sehingga karyawan merasa senang dan tidak gelisah dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan kinerja karyawan akan menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadya Wahyuningtyas (2013) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng kantor Cabang Semarang. Penelitian lain oleh Vicky Ambarwati (2016) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro).

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t diketahui $t_{hitung}$ sebesar 2.423 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 (5%). Dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja yang dimiliki karyawan BPRS MAM Yogyakarta berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan teori Menurut Maruli (2006) manfaat dari penerapan kebijakan disiplin, tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi.[15]

Dalam Islam disiplin diartikan taat, dalam bekerja suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 59 berikut ini:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ
مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن
كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

[15] Maruli (2006) dalam Kurniawan (2015), *"Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*", E-jurnal Ilmu EKonomi dan Manajemen Unoversitas 17 Agustus 1945 Surabaya Vol. 1 No.1 Hal. 4

Artinya:

*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*[16]

Dari ayat di mengandung makna Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila seseorang bisa datang ketempat kerja dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dari hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) BPRS MAM Yogyakarta, menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena setiap *breafing* kami selalu menekankan pentingnya displin pada seluruh karyawan. diharapkan karyawan memanajemen waktu sebaik mungkin. Misalnya tidak ada alasan karyawan yang datang datang terlambat dengan alasan klasik terkena macet dijalan, ban bocor atau kehabisan bensin. Kami juga telah menyepakati dengan seluruh karyawan datang kekantor 15 menit sebelum bank beroperasinal agar karyawan dapat mempersiapkan segala seuatunya dengan baik".

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rafi, S.E. (2014) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terjadap kinerja karyawan PT Nusantara XI PG

[16] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006, hal. 144

Prajedkan. Penelitian lain oleh Muhammad Irfan Sinulingga (2014) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terjadap kinerja karyawan PT.Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Medan USU.