



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Tasikmalaya

Aang Kunaepi¹, Dedi Retno²

¹Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya, Tasikmalaya, Indonesia

²Sekolah Tinggi Agama Islam Tasikmalaya, Tasikmalaya, Indonesia

¹aangkunaepi01@gmail.com, ²dediretno@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to analyze the work of employees of Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya and its influence on employee performance. This research uses quantitative methods with this type of field research. The data used is primary and secondary. Data analysis techniques with instrument tests use validity, reality and normality tests while for hypothetical testing using simple regression analysis. The results showed that the work discipline of employees of Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya is very high. The calculation of work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the value of discipline variable significance contained in the t test table which is $0.001 < 0.05$. From the Test table F it can be concluded that there is a significant influence simultaneously between independent variables on dependent variables with a ratio of F calculation value $> F_{tabel}$ ($9,887 > 4,124$). From the Correlation Coefficient (R) and Determination Coefficient (R^2) tables are obtained a value of $R^2 = 0.397$ which means that the discipline variable (X) affects 39.7% of employee performance (Y). While the remaining 61.3% is influenced by other variables.

Keywords: discipline, work, employees, bank

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis disiplin kerja karyawan Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan. Data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik analisis data dengan uji instrument menggunakan uji validitas, realibilitas dan normalitas sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya sangat tinggi. Perhitungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi variabel Disiplin yang terdapat pada tabel uji t yaitu $0,001 < 0,05$. Dari tabel Uji F dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,887 > 4,124$). Dari tabel Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai $R^2 = 0.397$ yang artinya bahwa variabel disiplin (X) berpengaruh sebesar 39,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: disiplin, kerja, karyawan, bank

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Menurut Suryadi Prawirosentono Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut (Mathis dan Jackson): Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, dan Kemampuan untuk bekerja sama. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.³

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan.⁴

Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan

¹ Akhmad Subekhi, dan Mohammad Juhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Jakarta: Prestasi pustaka, 2015), hlm. 23

² <http://repository.petra.ac.id>, diakses pada bulan Maret 2019 pukul 13.00WIB

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : PT BPFE, 2001), cet. ke-5, hlm. 103

⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 211

dengan sanksi atau hukuman. Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.⁵

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerja berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.⁶ Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periodewaktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Atas dasar itu, maka penelitian ini mencoba menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah KCP. Ciawi Tasikmalaya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini termasuk dalam katagori jenis penelitian deskriptip kuantitatif, yaitu: mengumpulkan informasi dan membuat deriset tentang suatu fenomena, yaitu keadaan fenomena menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Dengan demikian penelitian diharuskan mengumpulkan data dari sumber data lalu dianalisis dan diderisetkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sukandar Rumidi populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama.⁷ Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama sehingga betul-betul mewakili populasi.⁸

⁵ Juhaya S. Pradja, *Ekonomi Syariah*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2012), hlm.50

⁶ Akhmad Subekhi, dan Mohammad Juhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009), hlm.194

⁷ Rumidi, Sukandar. *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Gadjah Mada 2004), hlm . 47

⁸ Arikunto, Suharsimi.. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Edisi Revisi V, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). hlm. 111

Untuk penentuan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *random sampling* yaitu: pengambilan sampel random, peneliti “mencampur” subyek-subyek didalam populasi, sehingga semua subyek dianggap sama. Dalam artian random sampling mengambil semua individu yang ada dalam populasi, sehingga semua dianggap sama atau diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel dalam penelitian dan dalam pelaksanaannya pengambilan sampel tersebut penulis menentukan dahulu kelas berapa dan apa saja yang akan dijadikan sampel. Sampel ini diambil 15 % atau lebih dari keseluruhan jumlah karyawan yaitu kira-kira 17 karyawan. Mengenai besar kecilnya sampel karyawan yang diambil dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa “untuk sekedar ancar-ancar apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data diperlukan adanya usaha dan teknik yang sesuai dengan jenis data dan penelitian yang diambil. Karena penelitian ini berupa penelitian lapangan dan tergolong penelitian kuantitatif, maka dalam pengumpulan data dibutuhkan alat pengumpulan data sebagai berikut:

Observasi

Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara langsung ke objek penelitian dengan sistematika fenomena-fenomena yang diselidiki, dalam arti luas observasi sebenarnya merupakan pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.⁹

Angket

Angket yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah ditentukan yaitu sampel penelitian. Dengan teknik tersebut, penulis mempersiapkan pertanyaan kemudian disebarkan kepada responden, untuk memperoleh jawaban yang diperlukan secara langsung. Teknik angket digunakan untuk variabel *devendent* dan *indevendent*. Teknik angket adalah metode pengumpul data yang utama, karena penelitian ini termasuk kuantitatif. Sedangkan alat pengumpul data yang lain hanya sebagai penunjang saja. Berdasarkan indikator-indikator.

Rancangan Analisis Data

a. Uji instrument

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali, uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing

⁹ Hadi, S. *Metodologi Research*. (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas, 2010), hlm . 56

item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 16.0 Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai P. value atau signifikansi $< 0,05$ maka item atau pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya, selain melihat nilai signifikansi juga dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mencari tahu sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama dan dengan teknik yang sama pula walaupun waktunya berbeda, maka hasil yang akan diperoleh adalah sama.¹⁰ Uji reabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya dan diharapkan. Instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* analisis dengan formula *alphacronbach* dengan bantuan computer menggunakan SPSS16.0.

3) Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris, antara lain dengan menggunakan *ttest untuk satu sampel, kolerasi dan regresi, analisis varian dan t-test untuk dua sampel*. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, oleh karena itu, sebelum pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data. Terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data antara lain dengan *kertas peluang* dan *Chi kuadrat*.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mempermudah dan menghemat waktu, maka dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS dalam proses perhitungannya.

Secara umum pengertian regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + bX + e$ Dimana: a = Konstanta b = Koefisien Regresi Y = Disiplin Kerja X = kinerja Karyawan e = error

Untuk melakukan regresi sederhana dengan uji signifikansi, yaitu dengan alat uji T-test. T-test untuk menguji pengaruh secara parsial. Rumusan hipotesisnya: $H_0: P = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y) $H_A: P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y) Menurut kriteria P value:

- a) Jika $P > 5\%$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) atau H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b) Jika $P < 5\%$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) atau H_A diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.¹¹
- 2) Uji Pengaruh Simultan F

¹⁰ Awal Isgiyanto, *Teknik Pengambilan Sampel pada Penelitian Non Ekserimental* (Yogyakarta: Mitra Cendekia Press, 2009), hlm. 8

¹¹ Suharsimi Arikunto, *op.cit*, Hlm. 299

Untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini, maka digunakan uji F. Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (disiplin kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Asumsinya adalah:

- a) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_A . Artinya variabel (disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
- b) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_A . Artinya variabel independen (disiplin kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
- c) Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A . Artinya variabel independen (disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Parsial (uji t)

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada. Langkah-langkah: H_0 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antarpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. H_1 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antaradisipln kerja terhadap kinerja karyawan.

- a) Menentukan hipotesis nihil dan alternative
- b) Menentukan *level of significa*
- c) Kriteria pengujian
 H_0 diterima bila $t\text{-tabel} < t_{hitung} < t\text{-tabel}$
 H_0 ditolak bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < - t\text{-tabel}$
- d) Perhitungan nilai t Dimana:
 B = koefisien regresi dari variabel disiplin kerja
 $Sb1$ = standar error koefisien regresi

Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Komposisi karyawan di Bank BJB KCP ciawi tasikmalaya berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada table berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (th)	Jumlah (Orang)
1	<1	4
2	2-5	9
3	6-10	4
4	11-15	0
5	16-20	0
6	21-25	0
7	26-30	0
Jumlah		17

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bank BJB KCP ciawi tasikmalaya yaitu sebanyak 9 orang yang sudah mempunyai masa kerja >5 tahun,

sehingga masih mempunyai pengalaman yang memadai kebutuhan dan kepentingan masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku sesuai dengan peraturan-peraturan dari organisai/intansi tertulis maupun tidak tertulis. Akan tetapi, untuk melahirkan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi tidaklah mudah. Oleh karena itu, peraturan yang tepat dapat meningkatkan kedisiplinan dari karyawan. Bank BJB Syariah Ciawi sebagai salah satu lembaga keuangan tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi oleh karena itu bank bjb melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Ketaatan pada jam kerja (kehadiran). Dalam hal menumbuhkan tingkat kehadiran para karyawannya BJB Syariah Ciawi mewajibkan setiap karyawan untuk hadir tepat pada jam 07.00 WIB. Sehingga ketika karyawan telat maka akan di kenai sanksi berupa peringatan secara lisan hingga pemecatan karyawan.
2. Ketaatan pada Peraturan/Prosedur. Dalam hal ketaatan terhadap peraturan/ prosedur misalnya kewajiban untuk mengikuti breafing, menggunakan seragam yang rapi dan sesuai.
3. Ketaatan pada Atasan Sanksi Hukuman. Dalam hal ketaatan terhadap atasan ialah mematuhi setiap aturan atau prosedur yang di berikan oleh atasan (pimpinan bank) terhadap para karyawannya. Misalnya ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, dalam hal kewajiban memenuhi setiap peraturan. Sehingga ketika karyawan melanggar maka akan di kenai sanksi berupa peringatan secara lisan hingga pemecatan karyawan
4. Balas Jasa Kompensasi. Dalam hal balasan jasa kompensasi merupakan reward yang di berikan oleh perusahaan atas apa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Sehingga ketika karyawan melakukan suatu hal yang besar bagi perusahaan maka kompensasi yang di dapat juga kan sesuai dengan apa yang telah ia berikan bagi perusahaan.

Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Ciawi

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan BJB Syariah Ciawi dapat dikatakan baik karena dapat di lihat dari beberapa hal di bawah ini :

1. Kualitas kerja karyawan di BJB Syariah Ciawi sangat baik karena nasabah merasa puas melakukan transaksi di Bank BJB Syariah Ciawi.
2. Karywan di Bank BJB Syariah Ciawi sangat inisitif termasuk dalam hal memberikan kenyamanan dan memberikan informasi lengkap yang di butuhkan oleh para nasabah.
3. Karyawan di BJB Syariah Ciawi sangat menjunjung tinggi kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang di berikan oleh pimpinan.

4. Tanggung jawab Karywan di Bank BJB Syariah Ciawi tentunya memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas atau amanah yang mereka emban. Sehingga setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji validitas dan uji realibilitas

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bank bjb syariah kcp ciawi tasikmalaya, maka dalam penelitian ini digunakan kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah di uji ketepatan dan keandalannya dengan menggunakan uji validitas dan uji

Reliabilitas

Uji validitas kuisisioner, di analisis dengan menggunakan korelasi persion product moment yang diolah menggunakan bantuan softwre SPSS 16 for window. Hasil perhitungan uji validitas kuisisioner tersebut, dapat dilihat pada table berikut :

Hasil uji validitas variable Disiplin Kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket
1	0,489	0,4124	Valid
2	0,637	0,4124	Valid
3	0,613	0,4124	Valid
4	0,544	0,4124	Valid
5	0,642	0,4124	Valid
6	0,494	0,4124	Valid
7	0,451	0,4124	Valid
8	0,768	0,4124	Valid
9	0,541	0,4124	Valid
10	0,741	0,4124	Valid

Hasil uji validitas variable Kinerja Karyawan

No responden	R hitung	r tabel	Ket
1	0,414	0,4124	Valid
2	0,856	0,4124	Valid
3	0,759	0,4124	Valid
4	0,817	0,4124	Valid
5	0,884	0,4124	Valid
6	0,809	0,4124	Valid
7	0,882	0,4124	Valid
8	0,562	0,4124	Valid
9	469	0,4124	Valid
10	0,421	0,4124	Valid

Berdasarkan table di atas menunjukkan semua item pertanyaan yang tercantum pada kuesisioner variable disiplin kerja (X) pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya adalah valid, di buktikan dengan nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel, tingkat signifikan 0,4124 dengan demikian kuisisioner yang di gunakan adalah tepat sesuai dengan tujuannya.

Adapun untuk mengetahui keandalan data digunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas yang digunakan penelitian ini dianalisis dengan menggunakan rumus cronbach Alpha yang diperoleh dengan bantuan softwre SPSS. Hasil dari penghitungan cronbach Alpha dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai cronbach Alpha 0,788,> 0,60 sehingga keputusan pengujiannya adalah reliable. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner variable X dapat di gunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data. Untuk mendeskriptikan tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan bank BJB syariah KCP ciawi tasikmalaya , dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptip yang diolah dengan bantuan Softwere SPSS.

Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai cronbach Alpha 0,877,> 0,60 sehingga keputusan pengujiannya adalah reliable. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner variable Y dapat di gunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data. Untuk mendeskriptikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan bank BJB syariah KCP ciawi tasikmalaya,dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptip yang diolah dengan bantuan Softwere SPSS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen (Disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Asumsinya adalah jika nilai signifikasi >0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikasi <0,05 maka tidak terdistribusi dengan normal.

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54457597
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

a. Test distribution is Normal.

Uji Normalitas variabel dependen dengan variabel

Hasil Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.656	10.512		1.014	.327
X	.767	.244	.630	3.144	.007

Berdasarkan hasil perhitungan $Y = 10,656 + 0,767 X$ pada tabel di atas, diperoleh Pada tabel di atas nilai persamaan regresi linier sederhana konstanta pada model persamaan yang signifikan sebagai berikut: sebesar 10,656 yang artinya bahwa $Y = a + bX$ jika variabel bebas dianggap konstan, maka variabel Disiplin Kerja bernilai 10,656. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,767. Artinya, jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,767.

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini, maka digunakan uji F. Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (Disiplin kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

Asumsinya adalah :

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_A . Artinya variabel independen (Disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_A . Artinya variabel independen (Disiplin Kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
- 3) Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A . Artinya variabel independen (Disiplin Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.284	1	68.284	9.887	.007 ^a
	Residual	103.598	15	6.907		
	Total	171.882	16			

Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji simultan, diperoleh hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 9.887 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah Alpha 5% atau 0,05. Demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (Disiplin Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). (signifikansi) lebih kecil Asumsinya adalah: dari 0,05 (α), maka variabel variabel dependen (Kinerja Karyawan) di Bank Syariah.

c. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini maka digunakan uji statistik t. Uji statistik t digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (Disiplin Kerja) secara individual mempunyai pengaruh.

- 1) Jika probabilitas independen secara (signifikansi) lebih besar individual berpengaruh dari 0,05 (α), maka variabel terhadap variabel independen secara dependen.individual tidak Hasil uji parsial (uji t), berpengaruh terhadap dapat di lihat di tabel dibawah variabel dependen.
- 2) Jika probabilitas probabilitas independen secara (signifikansi) lebih besar individual berpengaruh dari 0,05 (α), maka variabel terhadap variabel independen secara dependen.individual tidak Hasil uji parsial (uji t), berpengaruh terhadap dapat di lihat di tabel dibawah variabel dependen

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.656	10.512		1.014	.327
X	.767	.244	.630	3.144	.007

Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas, tingkat probabilitas kurang dari 0,05 berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. t hitung untuk variabe pengetahuan diperoleh

sebesar .144 sedangkan signifikansinya 0,007 (lebih kecil dari taraf signifikan 0,05). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi R mencapai 0.630. Artinya nilai tersebut menjelaskan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah Kuat. Hal tersebut sesuai dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, sebab nilai 0.630 terletak antara 0,50 – 0,75. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat yaitu Disiplin Kerja. Dari tabel diperoleh nilai R² = 0.397 yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh sebesar 39,7% terhadap Kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Dari hasil uji t diatas variabel Independen (Disiplin Kerja) terbukti secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) karena hasil signifikasinya lebih kecil dari probabilitas signifikan 0,05. Dan variabel Independen (Disiplin Kerja) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) karena hasil signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

d. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bahwa R² merupakan rasio variabilitas nilainilai yang dibuat model dengan nilai variabilitas nilai data asli. R² digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan model. Dalam regresi R² ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilaidata asli yang dibuat model. Jika R² sama dengan 1. maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data sempurna. Kriteria koefisien : 0 = tidak ada kolerasi antara dua variabel >0 – 0,25 = kolerasi sangat lemah >0,25 – 0,5 =kolerasi cukup >0,5 – 0,75 = kolerasi kuat >0,75 - 0,99 =kolerasi sangat kuat.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka hasil pembahasan menunjukkan bahwa Kinerja karyawan BJB Syariah Ciawi dapat dikatakan baik karena dapat dilihat dari hal-hal: kualitas kerja; inisiatif; kerjasama; tanggung jawab. Perhitungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya dengan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel uji t yaitu $0,007 < 0,05$. Dari tabel Uji F dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan perbandingan nilai Fhitung > Ftabel ($9,887 > 4,124$). Dari tabel Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai R² = 0.397 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh sebesar 39,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM. 2000
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Fahmi, Abu dan Agus Siswanto dkk. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2014.

- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPFE. 2001.
- Isgiyanto, Awal. *Teknik Pengambilan Sampel pada Penelitian Non Ekserimental*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press. 2009.
- Juhaya S Pradja, *Ekonomi Syariah*. Bandung : CV Pustaka Setia. 2012.
- Malayu, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2004.
- Nyoman T. Suastha, *Evaluasi Kerja*, UIEU, diktat kuliah, Jakarta. 2003.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2010.
- Rumidi, Sukandar. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada. 2004.
- Satrohadiwiyo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara .2005.
- Setiawan, Toni *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas*. Platinum Publisher. 2012.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Juhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka. 2012.
- elib.unikom.ac.id/download.php?id, diakses pada 10 april 2016 pukul 11.00 WIB