

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BTN SYARIAH KC  
PALEMBANG**



**Oleh:**  
**MAYANG SARI**  
**NIM: 14180119**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya  
(Amd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PRODI D3 PERBANKAN SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

**2017**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

RADEN FATAH Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

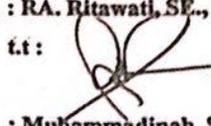
Formulir EA

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

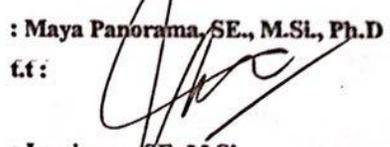
Nama : Mayang Sari  
Nim/Jurusan : 14180119 / Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah KC Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 2 Agustus 2017

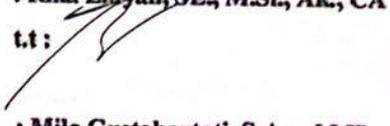
**PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR**

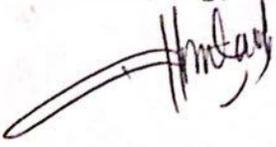
Tanggal Pembimbing Utama : RA. Ritawati, SE., M.H.I  
t.t: 

Tanggal Pembimbing Kedua : Muhammadinah, SE., M.Si  
t.t: 

Tanggal Penguji Utama : Maya Panorama, SE., M.Si., Ph.D  
t.t: 

Tanggal Penguji Kedua : Lemiyana, SE., M.Si  
t.t: 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak., CA  
t.t: 

Tanggal Sekretaris : Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum  
t.t: 



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Hal: **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

**Formulir D.2**

Kepada Yth.  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

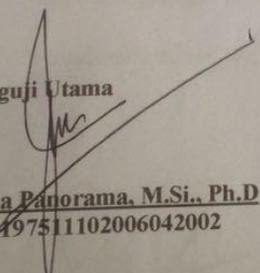
Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Mayang Sari  
Nim/Jurusan : 14180119 / DIII Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BTN Syariah KC Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

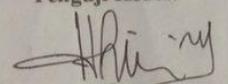
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Penguji Utama

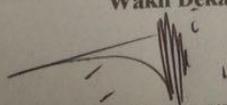
  
Maya Panorama, M.Si., Ph.D  
NIP.197511102006042002

Palembang, September 2017

Penguji Kedua

  
Lemiyana, SE, M.Si  
NIP.1605061761

Mengetahui  
Wakil Dekan I

  
Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag  
NIP.197509282006042001



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir C.2

No :  
Hal : Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji

Kepada Yth,  
Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah disetujuinya judul dan permasalahan Tugas Akhir Mahasiswa:

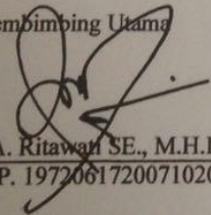
Nama : Mayang Sari  
Nim/Jurusan : 14180119/D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah KC Palembang"

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqosyah.

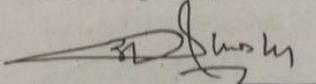
Demikianlah pemberitahuan dari kami, kami lampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing Utama

  
RA. Ritawan SE., M.H.I  
NIP. 197206172007102004

Pembimbing Kedua

  
Muhammadinah, SE., M.Si  
NIP. 140601101292/ BLU

## PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mayang Sari  
NIM : 14180119  
Jurusan : DIII. Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul :

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BTN SYARIAH KC  
PALEMBANG**

Pembimbing,

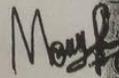
Pembimbing Utama : RA. Ritawati, S.E., M.H.I  
Pembimbing Kedua : Muhammadiyah, S.E., M.Si

Adalah benar-benar hasil karya saya dibawah tim pembimbing.

Isi Tugas Akhir ini tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar diploma saya.

Palembang, Juli 2017

  
  
Mayang Sari

NIM 14180119

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Hai orang-orang yang beriman,  
jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta  
orang-orang yang sabar"

(QS. Al- Baqarah 153)

"Jangan berbahagia atas apa yang kita dapatkan tetapi berbahialah atas apa yang  
kita bagikan"

Tugas Akhir ini ku persembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tuaku yang senantiasa memberikando'adan motivasi.  
Semua selalu menjadi semangat untuk melangkah lebih maju dan lebih baik.
- ❖ Kakak dan adikku yang tersayang
- ❖ Sahabat-sahabatku terutama Jessica Lefitaria yang  
selalu bersamasaatkeadaansulit dalam proses pengerjaan Tugas Akhir.
- ❖ Almamaterku UIN Raden Fatah Palembang

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**Oleh:**

**Mayang Sari**

**14180119**

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik. Pengalaman Kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Penelitian pada tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pengalaman kerja dan disiplin kerja pada PT. BTN Syariah KC Palembang secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu melalui program SPSS.

Hasil penelitian untuk pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,033 > 2,016$ ) dengan signifikansi  $0,048 > 0,05$ . Maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BTN Syariah KC Palembang. Untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,579 > 2,016$ ) dengan signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah KC Palembang. Jika dilihat dari hasil uji simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,232 > 4,07$ ) dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Maka secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah KC Palembang.

**Kata kunci : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT pencipta alam semesta pemberi kekuatan serta kenikmatan bagi kita semua. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar ahli madya dalam Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan pada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, pembawa kebenaran dan petunjuk, berkat rahmat beliau kita dapat menikmati kehidupan yang penuh cahaya keselamatan. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafa'atnya kelak. Amin.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas memberikan masukan dalam proses penelitian dan penyusunan, sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan, berkat bantuan dukungan yang telah diberikan maka penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Orang tuaku tersayang , (Bapak Ali dan Ibu Eka elfa yanti) yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materil yang sudah tidak ternilai lagi harganya, terima kasih banyak karena selalu tak henti-hentinya mendoakan dan memberikan kasih sayang selama hidupku.

2. Bapak Prof. Dr. H. Sirozi, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi DIII Perbankan Syariah.
5. Ibu RA. Ritawati,SE., M.H.I dan Bapak Muhammadiyah, SE., M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II dengan segala kesabaran dan kebesaran jiwa telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan DIII Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu pengetahuan setulus hati selama penulis dimasa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan bisa bermanfaat dimasa mendatang amin ya Allah.
7. Seluruh staf dan karyawan khususnya dibagian Tata Usaha Prodi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Saudaraku yang tersayang kakakku Versa Razen serta adik-adikku David Razen dan Reva Razen yang dengan sabar selalu memberikan keceriaan dan kedamaian serta motivasi dalam perjalanan hidupku, tetap menjadi anak yang baik bagi keluarga.
9. Seluruh keluargaku dan lain-lain yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu terima kasih atas doa dan semangatnya.

Terima kasih kebersamaannya selama ini dukungan motivasi semangatnya kalian luar biasa.

11. Semua pihak yang telah memberikan petunjuk, masukan dan saran dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal dengan amal kebaikan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua, amin.

Palembang, Mei 2017

Penulis



**MAYANG SARI**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan.....	8

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori .....	10
1. Pengalaman Kerja .....	10
a. Pengertian Pengalaman Kerja .....	10
b. Pengukuran Pengalaman Kerja .....	13
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman Kerja .....	13
d. Indikator Pengalaman Kerja.....	14
2. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Pentingnya Disiplin kerja.....	18
c. Indikator Kedisiplinan .....	19

d. Bentuk Disiplin Kerja .....	20
e. Faktor- Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	24
f. Pelaksanaan Disiplin Kerja .....	27
3. Produktivitas Kerja.....	29
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	29
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja .....	30
c. Indikator Produktivitas .....	32
d. Upaya peningkatan produktivitas .....	33
e. Produktivitas berdasarkan pandangan islam .....	34
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Berpikir.....	36
D. Pengembangan Hipotesis .....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Definisi Operasional.....	40
B. Jenis dan Sumber Data .....	41
C. Populasi dan Sampel .....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Variabel-variabel Penelitian.....	44
F. Instrumen Penelitian .....	46
1. Uji Validitas .....	46
2. Uji Reliabilitas .....	46
G. Teknik Analisis Data .....	47
1. Uji Asumsi Klasik .....	47
a. Uji Normalitas .....	47
b. Uji Linieritas .....	47
c. Uji Heteroskedastisitas .....	48
2. Analisis Regresi Sederhana .....	48
3. Uji Hipotesis .....	51

a. Uji t (parsial) .....	51
b. Uji F (Simultan) .....	52
c. Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	52

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	54
B. Karakteristik Responden .....	54
C. Analisis Data .....	58
1. Deskripsi Data .....	58
2. Instrumen Penelitian .....	61
a. Uji Validitas .....	61
b. Uji Reliabilitas .....	61
3. Uji Asumsi Klasik .....	65
a. Uji Normalitas .....	65
b. Uji Linieritas .....	67
c. Uji Multikolinearitas .....	69
d. Uji Heteroskedastisitas .....	70
4. Analisis Regresi Berganda .....	71
5. Uji Hipotesis .....	73
a. Uji t (parsial) .....	73
b. Uji F (Simultan) .....	74
c. Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	75
D. Pembahasan .....	76

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	79
B. Saran .....	80

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Empat Perspektif Atas Disiplin di Dalam Organisasi .....	78
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	79
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. BTN Syariah KC Palembang .....	81
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan PT BTN Syariah KC Palembang .....	81
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan PT. BTN Syariah KC Palembang .....	81
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Karyawan PT. BTN Syariah KC Palembang .....	82
Tabel 5.1 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Karyawan .....	82
Tabel 5.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan .....	83
Tabel 5.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan .....	84
Tabel 6.1 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1).....	85
Tabel 6.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	85

Tabel 6.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja Karyawan (Y) .....	86
Tabel 7.1 Hasil Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 8.1 Nilai Uji Normalitas Kolmogrov –Smirnov Untuk Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	87
Tabel 8.2 Hasil Uji Linearitas Produktivitas dan Pengalaman Kerja .....	88
Tabel 8.3 Hasil Uji Linearitas Produktivitas dan Disiplin Kerja .....	88
Tabel 8.4 Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF .....	89
Tabel 9.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	89
Tabel 11.1 Hasil Uji t .....	90
Tabel 12.1 Hasil Uji F .....	90
Tabel 10.1 Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinasi ( $R^2$ ) .....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Normal Probability Plot .....	92
Gambar 1.2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	92

## DAFTAR LAMPIRAN

Lembar konsultasi Tugas Akhir

Surat Izin Penelitian

Kuesioner Penelitian

Surat Persetujuan Penelitian Pada PT. BTN Syariah KC Palembang

Surat Keterangan Telah Menyebarkan Kuesioner Pada PT. BTN Syariah KC  
Palembang

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan ekstensi organisasi. Pada setiap organisasi /perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil. Jadi bagaimanapun perusahaan memiliki suatu peralatan yang modern dengan teknologi tinggi tetapi manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi.<sup>1</sup>

Setiap perusahaan yang telah didirikan khususnya PT.Bank Tabungan Negara Syariah mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. PT. Bank Tabungan Negara Syariah menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan produktivitas yang tinggi,

---

<sup>1</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Jakarta: Ghalia, Indonesia, 1996), hal.91

dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha – usahanya.<sup>2</sup>

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku – perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman.<sup>3</sup>

seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan

---

<sup>2</sup>Wawancara pada tanggal 14 mei 2017 bersama Sadana Ambar P, *Supporting Deputy Branch Manager PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang* pukul 11:00 WIB.

<sup>3</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta 2010, hal 193.

ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Kehadiran Bank Tabungan Negara Syariah dalam pelaksanaan kegiatan usahanya didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat dan pemberi saran kepada Direksi pimpinan DSYA (Divisi Syariah) dan pimpinan kantor cabang syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah khususnya memastikan bahwa seluruh produk dan jasa-jasanya dipasarkan sesuai dengan ketentuan dan prinsip syariah. Dewan Pengawas Syariah adalah badan independen yang ditempatkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN\_MUI) pada Bank.

Seiring dengan berkembangnya BTN Syariah dan keinginan untuk memenuhi jasa pelayanan kepada masyarakat khususnya meningkatkan *area coverage* dan memperluas jaringan bisnis serta meningkatkan *market share* baik *funding* maupun *loans*, pada tahun 2005 Bank BTN telah melakukan peningkatan dan penambahan jaringan kantor yaitu dengan dibukanya 7 kantor cabang syariah yang tersebar di wilayah: Medan, Batam, Bekasi, Tangerang, dan Bogor.<sup>4</sup>

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, khususnya pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi

---

<sup>4</sup>*Basic Syariah Banking & Operational Training Bank Tabungan Negara Syariah 2013.*

tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan transaksi keuangan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini merupakan suatu keharusan dari PT. Bank Tabungan Negara Syariah untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pengalaman kerja seorang karyawan dan etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.<sup>5</sup>

Perubahan tersebut membutuhkan dukungan dari pihak manajemen khususnya pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar pelayanan dari luarnya saja, tetapi pengelolaan dari masing-masing individu Bank Tabungan Negara Syariah ini juga sangat perhatikan dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian dan kualitas dari sumber daya manusianya sendiri. Dengan kata lain pengalaman seorang karyawan harus diperhatikan dan disiplin kerja perlu ditingkatkan.<sup>6</sup>

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, sumber daya manusia yang baik. Penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas tinggi, professional serta mempunyai kesadaran akan tanggung jawabnya bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tenaga kerja yang lebih baik akan semakin terbiasa dan terampil

---

<sup>5</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) hal.1

<sup>6</sup>[Http://www.btn.co.id/BTN/files/5a/5acff015-49ff-4bc5-bcd7-34f4c7986efl.pdf](http://www.btn.co.id/BTN/files/5a/5acff015-49ff-4bc5-bcd7-34f4c7986efl.pdf). diakses pada tanggal 20 April 2017, pukul 18:30.

dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya. Untuk itu tenaga kerja yang mempunyai pengalaman diharapkan dapat menerima dengan cepat latihan-latihan yang diberikan dalam masa percobaan sebagai calon karyawan.

Pengalaman kerja karyawan akan dengan mudah memahami cara kerja serta cara penyesuaian dan kerja sama antar karyawan mudah terjalin. Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

Faktor tenaga kerja akan menjadi sangat penting dan tinggi apabila para pekerja mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan keterampilan pekerja bisa dibentuk oleh pengalaman kerja. Kekurangan disiplin karyawan, etos kerja yang rendah, keengganan tenaga kerja untuk lembur, tingkat kehadiran yang rendah, tenaga kerja yang terlambat hadir dan tenaga kerja yang pulang awal sebelum jam kerja habis menyebabkan rendahnya produktivitas kerja yang berimbas pada pemenuhan penghargaan diri yaitu prestasi kerja.<sup>8</sup>

PT. Bank Tabungan Negara Syariah harus perlu mengetahui faktor apa saja yang akan mendorong suatu prestasi kerja karyawan agar tercipta dan terus meningkat. Langkah awal bagi perusahaan bisa dengan perubahan yang optimal terhadap pengalaman kerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, hal lain yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri

---

<sup>7</sup>Didin Hafihuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta, 2008, hal 160.

<sup>8</sup> Ibid

karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. dengan demikian bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Palembang bahwa dalam pengalaman kerja sebagian besar karyawan Bank BTN Syariah KC Palembang juga tidak memiliki banyak pengalaman. Salah satu karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja di Bank ini masih dibawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Selain itu juga banyak dari karyawan yang *Fresh graduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh dibangku pendidikan. Masih adanya karyawan Bank BTN Syariah bekerja diatas jam yang telah ditentukan kantor karena banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Hal tersebut mempengaruhi efisiensi waktu kerja yang seharusnya bekerja 9 jam tetapi kenyataannya bisa sampai 12 jam bahkan melebihi jam tersebut, hal ini mempunyai dampak negatif terhadap perusahaan, inilah yang mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Kondisi tersebut akan menyebabkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi bank karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal yang akan mengakibatkan ketidakpuasan pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini penulis mengambil judul :”**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BTN SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG**”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang ?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang ?
3. Apakah pengalaman kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang ?

### **C. Batasan Masalah**

Untuk memudahkan penelitian dalam melakukan penelitiannya maka perlu adanya pembatasan masalah sehingga dapat tercapai tujuan dari penelitian tersebut, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang

2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Suatu kegiatan atau aktivitas tentunya mempunyai tujuan. Demikian juga dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.BTN Syariah Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada PT.BTN Syariah Cabang Palembang.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md) pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

2. Bagi Akademisi

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam penelitian yang dilakukannya, yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3. Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran dan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan demi kemajuan perusahaan serta diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk merumuskan kebijakan di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengalaman Kerja**

###### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Kamus Bahasa Indonesia pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung dan sebagainya).<sup>9</sup> Menurut John Dewey, pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada dibalik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman dapat menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.<sup>10</sup>

Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang

---

<sup>9</sup> Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, edisi ke-3, hal 26.

<sup>10</sup> John Dewey, *Pengalaman Dan Pendidikan*, Kepel Press, Yogyakarta, 2002, hal 147.

tanpa pengalaman.<sup>11</sup> Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang.<sup>12</sup>

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan terlebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.<sup>13</sup>

Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap dipakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.

---

<sup>11</sup> Alex Nitisemito, Ibid. hal 59.

<sup>12</sup> Alwi Syafarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif BPFE-Yogyakarta*, Yogyakarta, 2008, hal 237.

<sup>13</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal 109.

Semakin lama karyawan berada di dalam perusahaan mereka akan menjadi semakin mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki masing-masing karyawan, perusahaan berharap dalam mencapai tujuan akan lebih mudah. Adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan ataupun dapat lebih cepat bagi karyawan menyesuaikan diri dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.<sup>14</sup>

Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.<sup>15</sup>

Menurut Trijoko, Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid hal 111

<sup>15</sup> Ranupandojo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Kencana,2010),hal 71

<sup>16</sup> TriJoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: PT. Bumi Aksara,2012), hal 82

Menurut Alwi Syafarudin, dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang.<sup>17</sup>

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dalam masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

#### **a. Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

---

<sup>17</sup>Alwi syafarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT.Bumi aksara, 2014, hal 163

- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.  
 Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang  
 Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut<sup>18</sup> :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

---

<sup>18</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen & Personalia Sumber Daya Manusia* . (BPFE: Yogyakarta) 2011 hal 241

- 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

**c. Indikator-indikator pengalaman kerja**

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang digunakan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

d. Jenis pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.<sup>19</sup>

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi oleh faktor lain yaitu: lama waktu / masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

## **1. Disiplin Kerja**

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

Singodimejo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan,

---

<sup>19</sup>Chalimatus Sa'diyah. *Manajemen Personalia*, Jakarta: PT. Bumi aksara, 2011, hal 78.

sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.<sup>20</sup>

Menurut E. Mulyasa disiplin adalah suatu kesadaran tertib dimana orang-orang yang berhubungan dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.<sup>21</sup> Maman Rachman menyatakan bahwa disiplin merupakan sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.<sup>22</sup>

Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.<sup>23</sup>

Bagi Beach, Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup>Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009), hal 86

<sup>21</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Sekolah, Remaja Rosdakarya, Bandung*. 2002 hal.108

<sup>22</sup>Tulus Tu'u, *Peran Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*, PT. Grasindo, Jakarta. 2004, hal 63.

<sup>23</sup>Ibid

<sup>24</sup>Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002. Hal 314.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.<sup>25</sup>

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana,<sup>26</sup> yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

---

<sup>25</sup>TriJoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hal 82

<sup>26</sup>Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009), hal 86

**b. Pentingnya disiplin kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidakmampuan dan keterlambatan.<sup>27</sup>

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.<sup>28</sup> Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan atau penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak

---

<sup>27</sup>Ibid hal 87

<sup>28</sup>Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009. Hal 87

mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dapat dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

**c. Indikator-indikator kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya<sup>29</sup> :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

**d. Bentuk Disiplin Kerja**

Sebenarnya terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif:

---

<sup>29</sup>Sinambela, poltak lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal 356

1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.<sup>30</sup>

Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan.<sup>31</sup> :

- a) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
  - b) Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
  - c) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
  - d) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.tentang kinerja.
  - e) Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-
- 2) Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Keith davis dan John w. Newstrom bahwa disiplin korektif (*corrective discipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan , tindakan ini

---

<sup>30</sup>Sinambela,poltak lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*,(Jakarta: PT. Bumi Aksara,2016) hal 336

<sup>31</sup>Ibid

dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar.<sup>32</sup>

#### Pendekatan disiplin kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.<sup>33</sup>

a) *Disiplin modern*, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah (1) disiplin modern merupakan sesuatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik. (2) melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. (3) keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya. (4) melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) *Pendekatan disiplin dengan tradisi*, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah (1) disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. (2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran.(3) pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggarnya agar tidak melakukan hal yang sama. (4) peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan

---

<sup>32</sup> Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga. Jakarta, Tth, hal.88.

<sup>33</sup> Sinambela, poltak lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal 339

hukuman yang lebih keras. (5) pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c) *Pendekatan disiplin bertujuan*, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah (1) disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai. (2) disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif. (3) disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik. (4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Tabel 2.1

## Empat Perspektif Atas Disiplin di Dalam Organisasi

No	Perspektif	Definisi	Tujuan Akhir
1	Retributif	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dalam suatu cara yang proporsional dengan sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tetap.	Menghukum si pelanggar.
2	Korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan melunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	Membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima

			sehingga ia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.
3	Hak-Hak Individu	Disiplin hanya tepat apabila terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman, hak-hak pegawai lebih diutamakan dari pada disiplin.	Melindungi hak-hak individu.
4	Utilitarian	Tingkatan tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian pegawai dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan, karena biaya penggantian pegawai semakin tinggi maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat maka hukuman juga akan meningkatkan dengan lebih keras.	Memastikan bahwa manfaat-manfaat tindakan disiplin melebihi konsekuensi negatifnya.

Sumber : Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN, hlm. 751.

#### e. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah<sup>34</sup>

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknyan disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat

---

<sup>34</sup>Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009) hal 89

jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan setiap karyawan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan

akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus menerus. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Kebanyakan pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ketempatan kerja.<sup>35</sup>

Absensi atau tidak hadirnya karyawan ,ditunjukkan sebabnya antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-

---

<sup>35</sup>Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009) hal 93

acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang ditentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu.<sup>36</sup>

**f. Pelaksanaan disiplin kerja**

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Suatu program disiplin yang konstruktif harus dikembangkan di sekitar elemen-elemen penting sebagai berikut :

---

<sup>36</sup>Ibid hal 93

- a) Rumus ketepatannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.
- b) Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukuman yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
- c) Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan dengan aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
- d) Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk caraminta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

## **2. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hal 99

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.<sup>38</sup>

The Liang Gie, Mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.<sup>39</sup>

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki baik secara perorangan maupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan, produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap dalam sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas menyentuh beberapa aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik lagi setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

---

<sup>38</sup> Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga keuangan syariah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal 282.

<sup>39</sup> The Liang Gie, *Administrasi Modern*, (Yogyakarta:Liberti.1998) hal.109.

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan,<sup>40</sup> yaitu :

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangatlah penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan

---

<sup>40</sup>Op.cit hal 103

demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula. Dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan,<sup>41</sup> yaitu :

- a) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **c. Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan satu indikator,<sup>42</sup> yaitu sebagai berikut :

---

<sup>41</sup>Atta Muchtar Ghozali, *Hubungan Antara Memotivasi Kerja dan Daya Tahan Stres Dengan Produktivitas Kerja*. Skripsi(Universitas Muhammadiyah Surakarta,2006) hal.12.

<sup>42</sup>Ibid hal 104

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu atau kualitas merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

**d. Upaya peningkatan produktivitas**

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan

kekaryaannya para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian adalah :<sup>43</sup>

- 1) Perbaikan terus-menerus
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- 3) Pemberdayaan SDM

#### **e. Produktivitas Berdasarkan Pandangan Islam**

Semua kegiatan ekonomi yang sifatnya menaikkan nilai disebut kegiatan produksi. Jadi kegiatan produksi, adalah kegiatan yang menaikkan dan menambahkan nilai. Manusia sebagai subyek ekonomi dapat menaikkan nilai suatu barang dan jasa, bila ini mampu mengorganisasi faktor-faktor produksi. Secara lebih terperinci kegiatan produksi dapat sebagai kegiatan mengorganisasi faktor-faktor produksi saja, guna menaikkan nilai barang dan jasa. Dihubungkan dengan aqidah, kita dapat menyatakan bahwa manusia tidak dapat menciptakan barang atau jasa, tetapi manusia hanya mengorganisasikan factor-faktor produksi saja guna menaikkan nilai barang dan jasa. Sementara ini dapat diketengahkan bahwa kegiatan produktif dan diijinkan oleh Islam. Kesimpulan ini dapat ditarik beberapa pedoman berikut:<sup>44</sup>

1. Hadits Riwayat Bukhari dan Muslim:

*“ Barang siapa menjadi beban dari kerja tangannya sendiri, diampunilah (dosanya) ”*

---

<sup>43</sup>Sutrisno .Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Kencana,2009), hal 106.

<sup>44</sup> Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam Ditjen Binbaga Islam Depag, *Islam Untuk Disiplin Ekonomi* , Departemen Agama Islam RI , Jakarta:2002 hal 53-54.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelusuran karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Palembang, sudah peneliti temukan tulisan yang mendukung dari apa yang diteliti, yaitu:

1. penelitian yang dilakukan oleh Nano Ismanto (2005) tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan speaker aktif Arofah elektronik didesa gribik. Hasil perhitungan secara simultan terlihat bahwa faktor pengalaman kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja walaupun sedikit.
2. penelitian yang dilakukan oleh Budhayani (2008) tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cab Malang. Hasil perhitungan secara parsial terlihat bahwa faktor pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2009) pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai departemen pekerjaan umum (studi kasus pada jembatan metropolitan Medan. Hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai positif, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. penelitian yang dilakukan oleh Rismaida (2010) tentang pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendidikan di simeuleu provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja pegawai.

5. penelitian yang dilakukan oleh Darma Tintri (2014) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BNI Syariah Cab. Medan

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nano Ismanto (2005)	Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan speaker aktif arofah elektronik di desa gribik kecamatan	Hasil perhitungan secara simultan diperoleh F hitung sebesar 21,536 dan F tabel sebesar 3,159 dari hasil perhitungan ini terlihat bahwa faktor pengalaman kerja dan disiplin kerja mempunyai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengalaman kerja dan disiplin kerja menjadi variabel independen</li> <li>- Produktivitas kerja karyawan menjadi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat onjek penelitian</li> </ul>

		gebok kab. Kudus	pengaruh terhadap produktivitas kerja walapun sedikit	variabel dependen	
2	Budhayani (2008)	Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cab Malang	Hasil perhitungan secara parsial diperoleh T hitung sebesar 21,536 dari hasil perhitungan ini terlihat bahwa faktor pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengalaman kerja menjadi variabel independen</li> <li>- Produktivitas kerja menjadi variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hanya meneliti 1 variabel</li> <li>- tempat objek penelitian</li> </ul>
3	Rismaida (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam	Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh secara nyata (highly significant) terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Simeulue Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin kerja menjadi variabel independen</li> <li>- Produktivitas kerja menjadi variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel independen ke 2</li> <li>- Tempat objek penelitian</li> </ul>
4	Sinaga (2009)	Pengaruh pengawasan	Terdapat hubungan yang sedang antara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Produktivitas kerja menjadi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel independen ke</li> </ul>

		terhadap produktivitas kerja pegawai departemen pekerjaan umum (studi kasus pada direktorat jenderal Bina Marga SNVT Presevasi pembangunan jalan dan jembatan metropolitan Medan)	pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai positif, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai	variabel dependen	1 - Tempat objek penelitian
5	Darma Tintri (2014)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BNI Syariah cabang Medan	Ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai positif, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin kerja sebagai variabel independen</li> <li>- Produktivitas kerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini hanya meneliti X terhadap Y, sedangkan penelitian yang saya lakukan X1, X2 terhadap Y</li> <li>- Tempat objek penelitian</li> </ul>

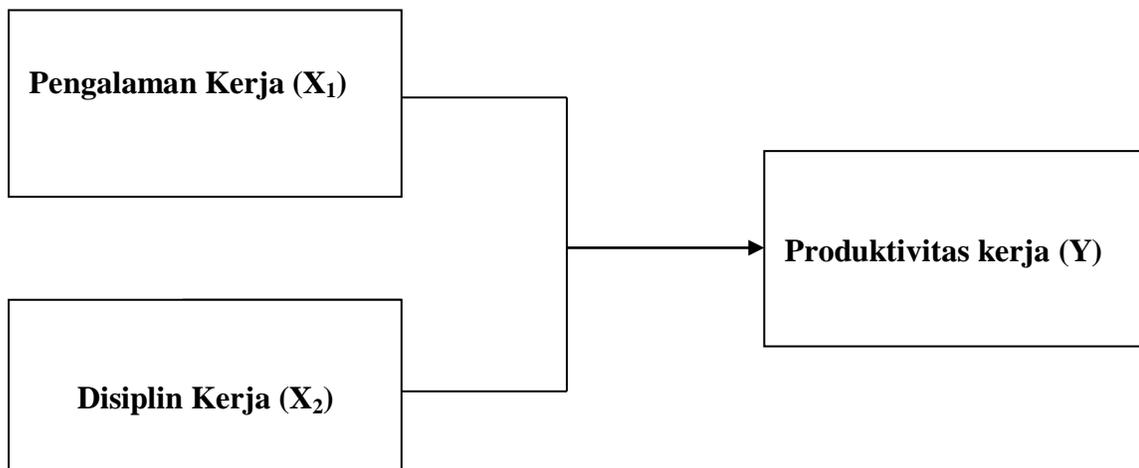
### C. Kerangka Berpikir

Menurut uma dalam bukunya *Bussiness Research* (1992) mengungkapkan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori terhubung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup>Sugiono, 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta CV. Hal 60

Penelitian ini menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Palembang. Variabel bebas yang terdiri dari Pengalaman kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Secara umum kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

#### **D. Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian sebelum jawaban empirik.<sup>46</sup>

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka penulis mengajukan hipotesis untuk dilakukan pengajuan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dan hasil hipotesis sementara dari penelitian ini adalah :

1. H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Palembang.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Palembang.

Dengan dugaan sementara peneliti, untuk kasus ini ada pengaruh yang positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN syariah kantor cabang Palembang.

2. H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN syariah kantor cabang Palembang.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN syariah kantor cabang Palembang.

---

<sup>46</sup>Ibid hal 63

Dengan dugaan sementara peneliti, untuk kasus ini ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN syariah kantor cabang Palembang.

3. H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN syariah kantor cabang Palembang.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN syariah kantor cabang Palembang

Dengan dugaan sementara peneliti, untuk kasus ini ada pengaruh yang positif antara pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Palembang.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Definisi operasional

Definisi operasional variabel adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Menurut sugiyono, variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya jenis-jenis variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya	a. Lama waktu / masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Ordinal
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan.	a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap aturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya	Ordinal

		di perusahaan	
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih bagus dari hari kemarin	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan</li> <li>b. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>c. Semangat kerja</li> <li>d. Pengembangan diri</li> <li>e. Mutu</li> <li>f. Efisiensi</li> </ul>	Ordinal

## B. Jenis dan Sumber data

### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.<sup>47</sup> data yang digunakan dan diperoleh peneliti yaitu melalui jawaban dari kuesioner yang telah diolah guna menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang.

### 2. Sumber data

---

<sup>47</sup> Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*, (Jakarta : Kencana, 2013), hal 17.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data yang diambil secara langsung pada Bank Tabungan Negara Syariah KC Palembang. sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui pengumpulan data berupa hasil jawaban para responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang ada 45 karyawan.<sup>48</sup>

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>49</sup> Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sedangkan jumlah subyek penelitian lebih dari 100 dapat diambil 10 % - 15 % atau 20 % - 25 % atau lebih.<sup>50</sup> menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

---

<sup>48</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal 80.

<sup>49</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian*, hal. 117

<sup>50</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian*, hal. 120

sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu karyawan PT. BTN Syariah Palembang. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keandalan (*reliability*) dan keabsahan setinggi mungkin.<sup>51</sup>

Untuk menghitung kuesioner dengan menggunakan skala likert

- |                              |             |     |
|------------------------------|-------------|-----|
| a) Sangat Setuju (SS)        | diberi skor | = 5 |
| b) Setuju (S)                | diberi skor | = 4 |
| c) Ragu-Ragu (RR)            | diberi skor | = 3 |
| d) Tidak Setuju (TS)         | diberi skor | = 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor | = 1 |

---

<sup>51</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hal.135.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.<sup>52</sup>

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden.<sup>53</sup>

## E. Variabel- variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>54</sup>

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu :

### 1. Pengalaman kerja ( $X_1$ )

---

<sup>52</sup>M.A, Sumanto, *Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta : CAPS, 2014), hal 102

<sup>53</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2010) hal 274.

<sup>54</sup>Ibid., hal.38

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dalam masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.<sup>55</sup>

## 3. Produktivitas Kerja (Y)

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki baik secara perorangan maupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan, produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap dalam sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. dari pemahaman di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas menyentuh beberapa aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik lagi setiap harinya.

## **F. Instrumen Penelitian**

---

<sup>55</sup>Ibid 7

Instrumen data disini dimaksudkan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data.<sup>56</sup>

### 1. Validitas Instrumen

Validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.<sup>57</sup>

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya juga, apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka

---

<sup>56</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian*, hal. 168

<sup>57</sup>Ibid. Hal.169

berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Realibilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.<sup>58</sup>

## **G. Teknik Analisa Data**

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak.<sup>59</sup> Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada keduanya.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

---

<sup>58</sup>Ibid. Hal. 178

<sup>59</sup>Albert Kurniawan, *Metode Riset Ekonomi Dan Bisnis* (Bandung:Alfabeta,2014) hal,156

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- (1) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- (2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) :

- (1) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00
- (2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00

### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homogenitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homogenitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali<sup>60</sup>, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SPREID dan ZPRED. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) dengan menggunakan variabel bebas lebih dari satu. Pada penelitian ini model yang digunakan adalah sebagai berikut :

---

<sup>60</sup>Ibid, hal.113

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

Dimana Y adalah variabel dependen (terikat), X adalah variabel independen (bebas).

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

$X_1$  = Pengalaman Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

a = konstanta

b = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e = Standar Error

Analisis korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R berkisar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah.

Analisis determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase

sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.<sup>61</sup>

### 3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

#### a. Uji t (Parsial)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- (1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- (2) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

---

<sup>61</sup> Muhammad Firdaus, *Ekonometriks Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2011), hal. 130-131

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.<sup>62</sup>

Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- (1) Taraf signifikan  $\alpha = 0,05$
- (2)  $H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- (3)  $H_a$  akan diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya persentase sumbangan  $X_1$  dan  $X_2$ ,

---

<sup>62</sup>Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, (Yogyakarta: Mediakom, 2008) hal.81

terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hal 125

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Palembang merupakan *strategic Bussiness Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukuan kantor cabang syariah yang pertama di Jakarta. Pembukuan SBU ini berguna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip perbankan syariah, adanya fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004 ([www.btn.com](http://www.btn.com) di akses 13 April 2017)

#### **B. Karakteristik Responden**

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel sebanyak 45 orang yang diambil dari 45 karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang.

##### **1. Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT.  
Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Laki-laki</b>	<b>31</b>	<b>68,89</b>
<b>Perempuan</b>	<b>14</b>	<b>31,11</b>
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah)*

Dari tabel 4.1 di atas jumlah responden laki-laki terlihat sebanyak 31 orang atau 68,89%, sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 14 orang atau 31,11% dari total responden.

## **2. Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan pendidikan terakhir, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan  
PT. BTN Syariah Kantor Cabang Palembang**

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	6	13,33
Diploma III	15	33,34
Sarjana (SI)	24	53,33
Sarjana (S2)	-	0

<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
---------------	-----------	------------

*Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah)*

Dari tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa dari segi pendidikan responden yang diambil yang berpendidikan SMA 6 orang atau 13,33%, yang berpendidikan Diploma III berjumlah 15 orang atau 33,34%, dan yang berpendidikan S1 berjumlah 24 orang atau 53,33%, sedangkan yang berpendidikan S2 berjumlah 0 orang atau 0 dari total responden. Data ini menunjukkan bahwa data responden penelitian kebanyakan tamatan Sarjana (S1).

### 3. Usia

Usia responden merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, maka responden ini harus diklasifikasikan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan PT.**

#### **BTN Syariah Kantor Cabang Palembang**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 25 Tahun	5	11,11
26-30 Tahun	20	44,44
31-35 Tahun	10	22,23
36-40 Tahun	5	11,11
>41 Tahun	5	11,11
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah)*

Dari tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan, bahwa dari segi usia responden yang berusia dibawah <25 tahun ada 5 orang atau 11,11%, yang berusia 26-30 tahun sebanyak 20 orang atau 44,44%, serta karyawan yang menjadi responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang atau 22,23%, serta karyawan yang menjadi responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 5 orang atau 11,11%, sedangkan karyawan yang berusia diatas >41 tahun 5 orang atau 11,11%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Palembang berada pada usia produktif (masih muda) untuk bekerja.

#### 4. Lama Bekerja

Berdasarkan lama jabatan kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Palembang**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
<1 Tahun	5	11,11
1-5 Tahun	20	44,44
6-10 Tahun	15	33,34
>10 Tahun	5	11,11
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Penelitian,2017 (data diolah)*

dari tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan, bahwa dari segi lama kerja responden yang < 1 tahun berjumlah 5 orang atau 11,11%, yang berada 1-5 tahun berjumlah 20 orang atau 44,44%, dan yang berada antara 6-10 tahun berjumlah 15 orang atau 33,34%, dan karyawan yang menjadi responden yang > 10 tahun 5 orang atau 11,11%.

### C. Analisis Data

#### 1. Deskripsi Data Penelitian

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor bagi Variabel independen yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) dapat diuraikan sebagai berikut:

##### a. Pernyataan Mengenai Variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

adapun tanggapan responden mengenai variabel pengalaman kerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 5.1**

#### **Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Karyawan**

No	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	Total jawaban
Item	F	F	F	F	F	
1	15	11	10	4	5	162
2	11	6	12	9	7	140

3	8	6	14	6	11	129
4	9	10	9	9	8	138
Total						569

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.1 di atas memperlihatkan variabel pengalaman kerja. Dengan menggunakan kriteria ini menunjukkan bahwa mayoritas jawaban atas pernyataan yang dipilih oleh responden adalah sangat setuju pada lampiran, jawaban sangat setuju memiliki frekuensi besar untuk setiap indikator dari variabel pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa responden dalam hal ini karyawan, sangat setuju bahwa pengalaman kerja yang ada di BTN Syariah KC Palembang baik untuk keseluruhan.

#### **b. Pernyataan Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Adapun tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan**

No	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	Total jawaban
Item	F	F	F	F	F	
1	28	17	0	0	0	208
2	27	15	3	0	0	204

3	28	17	0	0	0	208
4	27	15	3	0	0	204
5	21	24	0	0	0	201
6	33	12	0	0	0	213
7	33	12	0	0	0	213
8	33	12	0	0	0	213
9	27	15	3	0	0	204
10	28	17	0	0	0	208
Total						2.076

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.2 di atas memperlihatkan variabel disiplin kerja. Dengan menggunakan kriteria ini menunjukkan bahwa mayoritas jawaban atas pernyataan yang dipilih oleh responden adalah sangat setuju pada lampiran, jawaban sangat setuju memiliki frekuensi besar untuk setiap indikator dari variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa responden dalam hal ini karyawan, sangat setuju bahwa pengalaman kerja yang ada di BTN Syariah KC Palembang baik untuk keseluruhan.

### c. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Adapun tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**

#### **Tanggapan Responden Menmngnai Produktivitas Kerja Karyawan**

No	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	Total jawaban
Item	F	F	F	F	F	
1	28	17	0	0	0	208
2	27	18	0	0	0	207
3	33	12	0	0	0	213
4	27	18	0	0	0	207
5	34	10	1	0	0	213
6	28	17	0	0	0	208
7	34	10	1	0	0	213
8	27	18	0	0	0	207
9	27	15	3	0	0	204
10	33	12	0	0	0	213
Total						2.093
Rata- rata						4,65

*Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017*

Berdasarkan keterangan pada tabel 5.3 di atas memperlihatkan variabel produktivitas kerja. Dengan menggunakan kriteria ini menunjukkan bahwa mayoritas jawaban atas pernyataan yang dipilih oleh responden adalah sangat setuju pada lampiran, jawaban sangat setuju memiliki frekuensi besar untuk setiap indikator dari variabel produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa responden dalam hal ini karyawan sangat setuju bahwa produktivitas kerja yang ada di BTN Syariah KC Palembang baik untuk keseluruhan.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid sehingga dapat diolah dan dianalisa lebih lanjut. Suatu angket dapat dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan suatu yang akan dapat diukur dengan angka tersebut. Suatu angket dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif. Uji validitas selengkapnya dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6.1**

### **Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja ( $X_1$ )**

Item/Pernyataan	CI-TC	r tabel	Keterangan
P1	0,890	0,2940	Valid

P2	0,392	0,2940	Valid
P3	0,327	0,2940	Valid
P4	0,438	0,2940	Valid

*Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan dari variabel pengalaman kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2940) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 6.2**

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item/Pernyataan	CI-TC	r tabel	Keterangan
P1	0,816	0,2940	Valid
P2	0,848	0,2940	Valid
P3	0,816	0,2940	Valid
P4	0,848	0,2940	Valid
P5	0,344	0,2940	Valid
P6	0,794	0,2940	Valid
P7	0,794	0,2940	Valid
P8	0,794	0,2940	Valid
P9	0,848	0,2940	Valid
P10	0,816	0,2940	Valid

*Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan dari variabel disiplin kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2940) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 6.3**

**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Item/Pernyataan	CI-TC	r tabel	Keterangan
P1	0,525	0,2940	Valid
P2	0,558	0,2940	Valid
P3	0,672	0,2940	Valid
P4	0,558	0,2940	Valid
P5	0,524	0,2940	Valid
P6	0,525	0,2940	Valid
P7	0,524	0,2940	Valid
P8	0,558	0,2940	Valid
P9	0,530	0,2940	Valid
P10	0,672	0,2940	Valid

*Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan dari variabel produktivitas kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2940) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Tujuan dari reliabilitas adalah untuk mengetahui kehandalan semua skor hasil pengukuran, apakah terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsisten atau kestabilan alat ukur. Suatu alat ukur akan dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut digunakan berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji reliabilitas dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7.1**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pengalaman kerja(X1)	0,899	0,60	<i>Reliabel</i>
Disiplin kerja(X2)	0,943	0,60	<i>Reliabel</i>
Produktivitas kerja(X3)	0,855	0,60	<i>Reliabel</i>

*Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2017*

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas di atas, terlihat bahwa nilai *cronbach's Alpha* Variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,899, variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,943, dan variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,855 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini maka dikatakan *Reliabel*.

## **Teknik Analisis Data**

### **a. Uji Asumsi Klasik**

### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ , sebaliknya jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

Hipotesis yang dikemukakan:

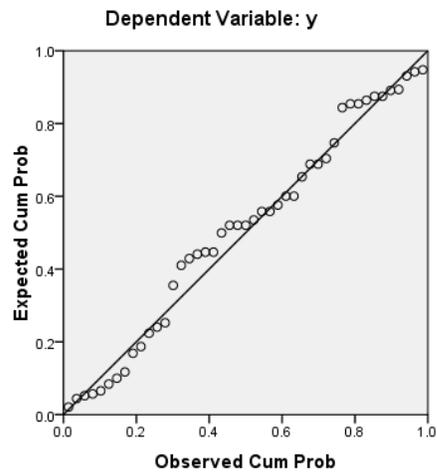
$H_0$  = Data residual berdistribusi normal (*Asymp. Sig*  $> 0,05$ )

$H_a$  = Data residual tidak berdistribusi normal (*Asymp. Sig*  $< 0,05$ )

**Gambar 1.1**

## Normal Probability plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017

**Tabel 8.1**

## Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25629509
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.066
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25629509
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.066
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017*

pada gambar 1.1 titik-titik tersebar berhimpit disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, berdasarkan gambar di atas, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan hal yang sama itu pun ditunjukkan pada tabel 8.1 pada uji *kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa data yang di dapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* signifikan pada  $0,789 > 0,05$ .

Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

**Tabel 8.2****Hasil Uji Linearitas Produktivitas dan Pengalaman Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	.706	4	.177	2.322	.073
		Linearity	.400	1	.400	5.261	.027
		Deviation from Linearity	.306	3	.102	1.342	.274
	Within Groups		3.042	40	.076		
	Total		3.748	44			

*Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar  $0,027 < \alpha = 0,05$  artinya regresi lineardapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 8.3****Hasil Uji Linearitas Produktivitas dan Disiplin Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	1.281	9	.142	2.020	.066
		Linearity	.573	1	.573	8.134	.007
		Deviation from Linearity	.708	8	.089	1.256	.297
	Within Groups		2.467	35	.070		
	Total		3.748	44			

*Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Sig. Linearity  $0,007 < \alpha = 0,05$  artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* serta menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Adapun hasil *tolerance* dan VIF dari model regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.4**

#### Nilai *Tolerance* dan VIF

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.778	.659		4.218	.000		
	x1	.062	.031	.278	2.033	.048	.981	1.019
	x2	.369	.143	.353	2.579	.014	.981	1.019

a. Dependent Variable: y

*Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian berikut:

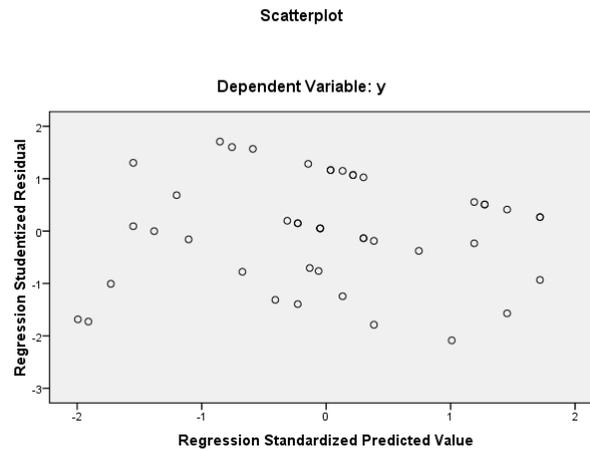
- (1) Nilai *tolerance* untuk variabel pengalaman kerja sebesar  $0,981 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,019 > 10$ , sehingga variabel pengalaman kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- (2) Nilai *tolerance* untuk variabel pengalaman kerja sebesar  $0,981 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,091 > 10$ , sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

#### **4) Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi homogenitas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti yang tampak pada gambar 1.2 berikut:

#### **Gambar 1.2**

#### **Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di atas sumbu X ataupun Y, tidak berkumpul disuatu tempat serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis regresi linear berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9.1**

#### **Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.778	.659		4.218	.000
	x1	.062	.031	.278	2.033	.048
	x2	.369	.143	.353	2.579	.014

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang sudah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.778 + 0,62X_1 + 0,369X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Ketika tidak ada variabel independen (Pengalaman kerja dan disiplin kerja) maka produktivitas kerja sebesar 2,778.
- b. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,62 ,artinya jika pengalaman kerja mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 62%.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,369, artinya jika disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja (Y) akan mnegalami peningkatan sebesar 369%.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11.1**

### Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.778	.659		4.218	.000
	x1	.062	.031	.278	2.033	.048
	x2	.369	.143	.353	2.579	.014

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang sudah diolah,2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Uji Hipotesis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada tabel di atas nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 2,033, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,016 ( $df= 45-2-1 = 42$ ). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,048 jauh lebih besar dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,033 > 2,016$ ) dan nilai

signifikansi lebih besar dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,048 < 0,05$ ), maka hipotesis pertama diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada tabel di atas nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,579, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar ( $df = 45 - 2 - 1 = 42$ ). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,014 jauh lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,552 > 2,016$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ), maka hipotesis kedua diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 12.1**

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.858	2	.429	6.232	.004 <sup>a</sup>
	Residual	2.890	42	.069		
	Total	3.748	44			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.858	2	.429	6.232	.004 <sup>a</sup>
	Residual	2.890	42	.069		
	Total	3.748	44			

b. Dependent Variable: y

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2017

Pada tabel 12.1 di atas nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 6,232 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar ( $df = 45 - 2 - 1 = 42$ ). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,004 jauh lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,0232 > 4,07$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), maka hipotesis ketiga diterima, artinya antara pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 10.1

#### Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 <sup>a</sup>	.229	.192	.262

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

*Sumber : data primer yang sudah diolah, 2017*

Hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,478, maka dapat diartikan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,229 atau 22,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengalaman kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 22,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (pengalaman kerja dan disiplin kerja) mampu menjelaskan 22,9% dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 77,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penelitian ini telah sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BTN Syariah KC Palembang, berikut pembahasannya :

##### **1. Pengaruh Pengalaman Kerja**

Hasil penelitian dapat diketahui variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana perhitungan uji secara parsial diperoleh  $T_{hitung}$  2,033 dengan nilai signifikan  $0,048 < 0,05$  maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima berarti secara parsial terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah KC Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori dalam buku Alwi Syafarudin dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Budhayani dan Sila (2008). Hasil penelitian keduanya menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara keseluruhan penelitian bahwa pada PT. BTN Syariah KC Palembang ditunjukkan dengan tingkat profesionalisme kerja karyawan tinggi berdasarkan pengalaman kerja. Hal tersebut didukung oleh adanya pengembangan sumber daya insani yang disediakan oleh perusahaan. Seperti adanya pendidikan dan pelatihan berupa program-program pengembangan yang semuanya didasarkan pada kebutuhan dari tiap-tiap unit.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja

Hasil penelitian dapat diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dimana perhitungan uji secara parsial diperoleh  $T_{hitung}$  2.552 dengan nilai signifikan  $0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. BTN Syariah KC Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori dalam buku edy sutrisno yaitu disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Hasil ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darma Tintri (2014) dalam penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pengaruh pengalaman dan disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian dapat diketahui variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dimana perhitungan uji secara F (Simultan) diperoleh  $F_{hitung}$  5.057 dengan nilai signifikan  $0,011 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti secara simultan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah KC Palembang..

Berdasarkan hasil perhitungan variabel independen bahwa Hasil analisis determinasi diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,229 atau 22,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengalaman kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 22,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (pengalaman kerja dan disiplin kerja) mampu menjelaskan 22,9%

dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 77,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BTN Syariah KC Palembang. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,033 > 2,016$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,048 < 0,05$ ),
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,579 > 2,016$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ),
3. Pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,232 > 4,07$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ),

## **B. Saran**

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada semua pihak, saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. PT. BTN Syariah KC Palembang sebaiknya dapat memberikan pelatihan yang terencana, terstruktur terhadap karyawannya sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik yang pada akhirnya dapat menambah pengalaman kerja karyawan.
2. PT. BTN Syariah KC Palembang sebaiknya meningkatkan disiplin kerja dengan cara menyusun rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan akan mampu memberikan dan meningkatkan produktivitas nya dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan dan target dalam perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian tidak hanya pada karyawan PT. BTN Syariah KC Palembang saja, akan tetapi dapat mengambil sampel dari berbagai perusahaan.



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Lembaran Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Mayang Sari  
Nim : 14180119  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah KC Palembang.

Pembimbing 1 : RA. Ritawati, SE., M.H.I

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	18-04-2017	Perbaikan Bab I	✓
2.	28-04-2017	Acc setelah perbaikan. lanjut Bab II dan III.	✓
3.	05-05-2017	Acc Bab II dan Bab III lanjut Bab IV.	✓
4.	24-07-2017	Acc Bab IV dan V.	✓
		— 000 —	
		lanjut ke sidang Munagasyah	✓
		24/7 2017.	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Lembaran Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Mayang Sari  
 Nim : 14180119  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah KC Palembang.  
 Pembimbing II : Muhammadiyah, S.E., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1	12/4 2017	<p>perbaiki :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sub judul hanya awal kata yg huruf besar</li> <li>2. penggunaan kata depan</li> <li>3. penomoran</li> <li>4. variabel <math>x</math> &amp; <math>z</math> perhatikan</li> <li>5. Batasan penelitian</li> <li>6. tujuan penelitian</li> <li>7. sistematika penulisan</li> <li>8. Footnote</li> <li>9. kerangka pemikiran</li> <li>10. Hipotesis</li> <li>11. Definisi Operasional</li> </ol>	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Lembaran Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Mayang Sari  
Nim : 14180119  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah KC Palembang.  
Pembimbing II : Muhammadiyah, S.E., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	12/ 2017 14	12. populasi dan sampel 13. teknik Analisis di selanjutnya dgn rumusan Masalah	
	13/ 2017 14	perbaiki: 1 kerangka penelitian 2. Definisi Operasional Variabel 3. uji hipotesis	
	17/ 2017 104	Acc Bab 1 Acc bab 2 Acc bab 3	



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Lembaran Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Mayang Sari  
 Nim : 14180119  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN Syariah KC Palembang

Pembimbing II : Muhammadinah, S.E., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	Jum'at/14-07-2017	Tanggapan responden X1, X2, Y tambahkan total, rata-rata - Hasil uji validitas di jelaskan - Hasil uji normalitas - uji Hipotesis - Pembahasan	
	17/7-2017	Perbaikan pembahasan 1	
	19/7-2017	1. Pembahasan 2. Surat Kuin-over dr BTN	
	20/7-2017	Acc bab <u>IV</u> Acc bab <u>V</u>  Acc ujian Munaganya	

KEMENTERIAN AGAMA RI  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Prof. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km,3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 Fax.(0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

: B.548/Un.09/VI.1/PP.009/04/2017  
 : Satu Berkas  
 : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 11 April 2017

Kepada Yth.  
 Pimpinan Bank PT. BTN Syariah KC Palembang  
 di -  
 Palembang

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama : Mayang Sari  
 Nim : 14180119  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Jurusan : D3 perbankan Syariah  
 Judul Penelitian : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BTN SYARIAH KC PALEMBANG.

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



UIN Raden Fatah ;  
 mahasiswa bersangkutan;

## Kuesioner Penelitian

Yth.

Bapak / Ibu/ Sdr/i Karyawan

di PT. Bank Tabungan Syariah KC Palembang

Dalam rangka menyelesaikan studi akhir, saya Mayang Sari mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang bermaksud menyebarkan kuesioner penelitian. Penelitian yang saya lakukan berjudul **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktiitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah KC Palembang**. Saya mengharapkan bantuan serta kesediaan Bapak/ Ibu Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini. Informasi yang Bapak/ Ibu Sdr/i berikan dijamin kerahasiaannya. Kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik.

Atas perhatian Bapak/ Ibu/ Sdr/i saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan saya mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/ Sdr/i.

## **I. Identitas Pribadi Responden**

Isi pada jawaban yang sesuai Bapak/ Ibu Saudara/i karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah KC Palembang.

1. Jenis Kelamin : .....
2. Pendidikan Terakhir : .....
3. Umur : .....
4. Lama Kerja : .....

## **II. Petunjuk Pengisian**

1. Sebelum diisi mohon dibaca seluruh isi kuesioner ini sehingga Bapak/Ibu/ Sdr/i memiliki gambaran yang jelas mengenai perusahaan yang ditanyakan
2. Pengisian jawaban berilah tanda cheecklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda!
3. Jawaban Bapak/ Ibu /Sdr/i hanya akan digunakan dalam rangka pengumpulan data untuk studi sehingga kerahasiaan diri responden terjamin.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu- Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

### III. Daftar Pernyataan Kompensasi (X)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan saya					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat kinerja saya					
3	Perbedaan gaji antar karyawan dalam perusahaan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
4	Gaji yang telah saya terima dapat memotivasi dan memacu saya untuk semangat bekerja					
5	Saya mendapat bonus & insentif dari perusahaan jika kinerja perusahaan meningkat.					
6	Bonus & insentif diberikan secara adil kepada karyawan yang hasil kerjanya mencapai target.					
7	bonus & insentif yang diberikan 1 tahun sekali dapat meningkatkan kinerja saya.					
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran/ posisi saya di perusahaan.					
9	Asuransi kesehatan membuat saya merasa terjamin bekerja di perusahaan ini.					

### IV. Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai harus berkualitas dilihat dari pelayanan yang cepat					
2	Kerjasama antar karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik					

3	Komunikasi antar karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik					
4	Kerjasama antar karyawan satu dan karyawan lainnya dilakukan dengan baik					
5	Komunikasi antar karyawan satu dengan karyawan lainnya dilakukan dengan baik					
6	Saya memiliki peran serta yang aktif dalam lingkungan kerja					
7	Saya mempunyai komitmen dalam bekerja					
8	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja & diusahakan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
10	Dalam pekerjaan saya selalu bekerja teliti dan hati-hati agar tidak terjadi kesalahan					

**BTN Syariah**

Palembang, 12 Mei 2017

**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk**  
Kantor Cabang Syariah Palembang  
Jalan No. 325 - 329  
Palembang, Sumatera Selatan 35111 - 355963  
Telp. (0711) 303386

Perihal: PLB/SUPP/VI/2017

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang

Perihal: Persetujuan Penelitian

Teriring doa dan salam semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya dalam segala aktifitas kehidupan kita sehari-hari.

Menindaklanjuti surat saudara No. B.548/Un.09/VI.1/PP.009/04/2017 tanggal 11 April 2017 perihal Mohon Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa telah **disetujuinya** untuk melakukan Penelitian, Adapun data mahasiswa yang bersangkutan sbb:

NAMA	NIM	JURUSAN	FAKULTAS
Mayang Sari	14180119	Perbankan Syariah D.3	Ekonomi dan Bisnis Islam

dengan judul penelitian : " Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BTN Syariah KC Palembang "

Demikian disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk  
Kantor Cabang Syariah Palembang

  
**Sadana Ambar P**  
 DBM Supporting

  
**Imam Windarto**  
 Operation Head

BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk  
Kantor Cabang Syariah Palembang

Alamat No. 325 - 329  
Telp. 0711 - 355417, 355963  
Faks. 0711 - 303366

www.btn.co.id



**SURAT KETERANGAN**  
No. 671/PLB/SUPP/VII/2017

Yang bertanda tangan dibawah :

Nama : Sadana Ambar P  
NIP : 5635  
Jabatan : Deputy Branch Manager Supporting

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mayang Sari  
Nim : 14180119  
Jurusan/Fakultas : D3 Perbankan Syariah / Ekonomi & Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang

Adalah benar telah melaksanakan penelitian dengan membagikan kuesioner di PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang dengan judul penelitian " Pengaruh Pengalama Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BTN Syariah KC Palembang "

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk  
Kantor Cabang Syariah Palembang

  
Sadana Ambar P  
DBM Supporting