

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN
KOMPENSASI DAN INTEGRITAS PADA KANTOR
KSPPS BMT SAKINAH SUKOHARJO**



SKRIPSI

**Diajukan Uuntuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

**FAJAR SIPANUH
NIM. 2022020005**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan dibawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN,

KOMPENSASI, DAN INTEGRITAS PADA

KANTOR KSPPS BMT SAKINAH

SUKOHARJO

Oleh :

FAJAR SIPANUH

NIM. 2022020005

Disetujui Untuk Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, Desember 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Supawi Pawenang, S.E., M.M.

Dr. Sarsono, SE, M.Si

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, S.E., M.M., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari :

Tanggal :

Tim Penguji Skripsi

1. ()
Ketua
2. ()
Sekretaris
3. ()
Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, SE.,M.Si.Ak

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Fajar Sipanuh

NPM : 2022020005

Judul Skripsi : KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN,
KOMPENSASI, DAN INTEGRITAS PADA KANTOR KSPPS
BMT SAKINAH SUKOHARJO

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Desember 2025

Fajar Sipanuh

NIM: 2022020005

MOTTO

“Orang-orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk (mencari keridaan) Kami benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Sesungguhnya Allah benar-benar bersama orang-orang yang berbuat kebaikan”.

(Q.S. al-Ankabut 29: 69)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S. Al-Baqarah, 2: 256)

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.”

(Abu Hamid Al Ghazali)

“ Selama kita masih ada niat, selama masih ada usaha, selama masih ada doa dan selama masih ada nafas maka tidak ada kata kita bisa ”

(Fajar Sipanuh)

“Sukses bukanlah sesuatu yang kebetulan. Itu adalah kerja keras, ketekunan, dan belajar dari kegagalan.”

(Colin Powell)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kekuatan, dan kelapangan dalam proses penyusunan skripsi ini. Dengan penuh rasa hormat, karya ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku Bpk Harko Suharjo dan Ibu Suyamti atas doa yang menjadi kekuatan dalam perjalanan akademik serta bisa sampai ketitik ini. Semoga Allah SWT membalas setiap doa dan pengorbanan dengan pahala dan keberkahan yang tiada putus.
2. Istriku Sri Wening Indriastuti S.pd dan anakku Khaileena Zea Labiqa Sipanuh adalah amanah paling indah yang Allah titipkan dalam hidupku yang selalu menjadi rumah bagi lelahku, peneduh bagi gelisahku, dan alasan di balik setiap langkah yang kuperjuangkan.
3. Kantor KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta pengalaman berharga kepada saya selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas keterbukaan, kerja sama, bimbingan, dan ilmu yang diberikan, sehingga penulis dapat memahami secara langsung praktik manajemen dan kinerja karyawan dalam lembaga keuangan syariah. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, kontribusi positif, serta menjadi bahan evaluasi dan pengembangan bagi Kantor KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo ke depannya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul **“Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas Pada Kantor KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo”**, dan disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ipmawan Muhammad Iqbal selaku Rektor Universitas Islam Surakarta.
2. Dr. Suhendro, SE.,M.Si.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Fithri Setya Marwati, S.E., M.M., Ph.D selaku Kepala Program Studi yang telah memberikan persetujuan, dukungan, serta kelancaran proses administrasi akademik terkait penyusunan dan pengajuan skripsi ini.
4. Dr. Supawi Pawenang, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Sarsono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, telah memberikan masukan, evaluasi, serta koreksi secara berkelanjutan selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Dr. H. Hurip Santoso, MM dan Pengurus Kantor KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo yang telah memberikan izin, dukungan, serta kepercayaan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik dan lancar.
6. Yuni Dwi Handayani, SE dan Thoriq Mughni A, SE dan Manajemen Kantor KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo yang telah memberikan arahan, informasi, serta masukan yang sangat berharga selama proses pengumpulan data dan penyusunan skripsi ini.
7. Pengelola dan seluruh karyawan Kantor KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo, yang telah membantu penulis dengan penuh keterbukaan, kerja sama, dan keramahan selama pelaksanaan penelitian..

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Surakarta, Desember 2025

Fajar Sipanuh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRACT.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDAAN TEORI	8
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Kedisiplinan	11
3. Kompensasi	13
4. Integritas	16
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	19
C. Kerangka Penelitian.....	23
D. Hipotesis	23

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	25
A.	Desain Penelitian	25
B.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
C.	Populasi dan Sampel	25
D.	Teknik Sampling	26
E.	Sumber Data	26
F.	Variabel Penelitian	27
G.	TeknikPengumpulan Data	27
H.	Definisi Operasional	29
I.	Uji Instrumen	32
J.	Rencana Analisa Data	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA	52
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
B.	Deskriptif Responden	54
C.	Analisis Statistik Deskriptif	57
D.	Analisis Data	59
E.	Pembahasan	70
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A.	Kesimpulan.....	74
B.	Saran	75
DAFTAR	PUSTAKA	76
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	19
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Instrumen	30
Tabel III.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian (N20)	33
Tabel III.3	Hasil Uji Reabilitas Penelitian (N20)	3
Tabel IV.1	Struktur Karyawan KSPPS BMT SAKINAH	52
Tabel IV.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4	Deskriptif Responden Menurut Lama Bekerja	54
Tabel IV.5	Statistik Deskriptif Variabel	55
Tabel IV.6	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel IV.7	Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel IV.8	Hasil Uji Heterokedestisitas	60
Tabel IV.9	Hasil Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV.10	Hasil Pengujian Model	64
Tabel IV.11	Hasil Pengujian Hipotesis	65
Tabel IV.12	Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Penelitian	23
Gambar IV.1	Struktur Organisasi KSPPS BMT SAKINAH	51
Gambar IV.2	Dependen Variabel Kinerja Pegawai	59
Gambar IV.4	Scatterplot	61

ABSTRCK

FAJAR SIPANUH. NIM : 2022020005. KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, KOMPENSASI, DAN INTEGRITAS PADA KANTOR KSPPS BMT SAKINAH SUKOHARJO . SKRIPSI. PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1). FAKULTAS EKONOMI. UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA. 2026.

This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of Discipline, Compensation, and Integrity on Employee Performance at KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo. Employee performance in Islamic microfinance institutions is a fundamental factor for maintaining organizational stability and competitiveness.

The research employed a quantitative method with the Multiple Linear Regression analysis technique. The research population and sample consisted of all employees of KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo, totaling 45 respondents. Data was collected through questionnaires and processed using a statistical program.

The simultaneous results (F-test) indicate that the variables of Discipline, Compensation, and Integrity collectively have a positive and significant effect on Employee Performance. The joint contribution of the three variables (Coefficient of Determination) is 54.0%, while the remaining 46.0% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords : Discipline, Compensation, Integrity, Employee Performance, KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo.

ABSTRAK

FAJAR SIPANUH. NIM : 2022020005. KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, KOMPENSASI, DAN INTEGRITAS PADA KANTOR KSPPS BMT SAKINAH SUKOHARJO . SKRIPSI. PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1). FAKULTAS EKONOMI. UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA. 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo. Kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah menjadi faktor fundamental untuk menjaga stabilitas dan daya saing organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda (Multiple Linear Regression). Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo, dengan jumlah responden sebanyak 45 orang.

Hasil penelitian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh ketiga variabel tersebut (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 54,0%, sementara sisanya 46,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kompensasi, Integritas, Kinerja Karyawan, KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, termasuk di sektor keuangan syariah seperti Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Industri keuangan syariah Sukoharjo mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan jumlah BMT yang terus meningkat.. Jumlah total aset terus meningkat setiap tahun, menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Di tengah kemajuan ini, masalah pengelolaan sumber daya manusia tetap menjadi masalah penting.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam sektor ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kedisiplinan, kompensasi, dan integritas, dll. Faktor ini memiliki peranan yang signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Begitu juga dengan lembaga keuangan syariah BMT Sakinah Sukoharjo. Maka untuk itu BMT Sakinah Sukoharjo harus memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan anggota masyarakat. Sulit bagi BMT Sakinah Sukoharjo untuk mempertahankan stabilitas dan daya saingnya di industri keuangan syariah jika tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, insentif yang adil, dan nilai integritas yang kuat.

Kinerja pegawai menjadi faktor fundamental bagi kemajuan sebuah institusi ataupun organisasi, sebab dengan adanya kinerja karyawan yang baik

maka organisasi itu mampu menjaga eksistensinya serta mendukung kesuksesan dalam meraih tujuan yang diharapkan. Abdullah (2014) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Mangasa & Sutopo, 2023).

Reputasi dan citra perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Organisasi yang dikenal memiliki karyawan yang disiplin biasanya dihargai di mata pelanggan dan mitra bisnis. Kedisiplinan membangun kepercayaan dan keandalan dalam produk dan layanan perusahaan. Dengan menjaga tingkat disiplin yang tinggi, perusahaan membangun reputasi yang positif di pasar dan memperkuat posisinya di industri. Lebih dari itu, disiplin kerja memberi karyawan kesempatan untuk berkembang secara pribadi. Karyawan yang memiliki etos kerja dan disiplin cenderung mencapai tingkat keterampilan dan pengetahuan yang lebih tinggi. Mereka terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan diri, yang pada gilirannya memberikan kontribusi positif untuk kemajuan karier mereka. Disiplin kerja adalah nilai inti yang harus ditanamkan dalam budaya perusahaan. Karyawan yang disiplin menciptakan tempat kerja yang produktif, efisien, dan harmonis. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan perhatian khusus untuk menumbuhkan dan mempertahankan disiplin kerja di antara karyawan mereka. Ini tidak hanya mencakup penegakkan aturan, tetapi juga membangun

kesadaran dan komitmen terhadap prinsip-prinsip tersebut di setiap aspek pekerjaan. Dengan menjadikan disiplin kerja sebagai prioritas, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan menjaga keberlanjutan bisnisnya dalam jangka panjang.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2019) disiplin adalah kesiediaan dan persiapan individu mematuhi, menyetujui standar-standar administratif yang berlaku disekitarnya. Rivai (2009) dalam (Syafriana, 2017), menyatakan konsep disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan bawahannya, dengan tujuan mendorong modifikasi perilaku dan menumbuhkan kesadaran yang tinggi dan keinginan individu untuk menyetujui semua pedoman organisasi dan praktik normal yang berlaku (Ludin *et al.*, 2023).

Selain program kedisiplinan, faktor penentu dalam meningkatkan serta mempertahankan kualitas kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Marinis (2008), kompensasi adalah penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari mengorbankan waktu dan tenaga mereka untuk membantu kemajuan perusahaan. Penghargaan ini akan mendorong karyawan untuk bekerja sama lebih baik dan lebih baik. Mujanah (2019) Kompensasi adalah pendapatan berupa uang, barang yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas usaha yang telah dilakukan (Isnaini *et al.*, 2023).

Indrastuti (2020) menyatakan bahwa kompensasi ada dalam dua bentuk: uang atau non-uang. Kompensasi dalam bentuk non uang dapat dipengaruhi oleh jenjang karir, seperti rasa aman, pengembangan diri, peluang kenaikan

gaji. Selain jenjang karir, ada banyak faktor sosial yang memengaruhi kompensasi, seperti pengakuan, status, kenyamanan, dan pujian. Oleh karena itu, kompensasi non-uang lebih berfungsi sebagai motivasi dan meningkatkan semangat kerja. Ini karena kompensasi sangat penting untuk mempertahankan dan menarik karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, besarnya kompensasi harus sesuai dengan keadilan. Adal berarti sesuai dengan beban kerja, risiko kerja, prestasi, dan posisi (Isnaini *et al.*, 2023).

Untuk merancang kinerja yang optimal di seluruh aspek organisasi, integritas merupakan pondasi. Inilah yang membentuk kerja sama yang kuat dalam organisasi. Integritas tidak hanya menjadi pegangan bagi seorang pemimpin dalam bertindak, tapi juga bagaimana integritas itu merupakan totalitas bagi seluruh pegawai, sehingga kebulatan akan terintegrasi dalam tujuan organisasi tersebut (widayati *et al*, 2023).

Meskipun kedisiplinan, kompensasi, dan integritas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, masih ada beberapa masalah dalam menerapkannya. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pengawasan dalam memastikan kedisiplinan karyawan. Tidak semua BMT memiliki sistem pengawasan yang efektif, sehingga banyak karyawan yang masih cenderung abai terhadap regulasi perusahaan. Selain itu, kekurangan dana menghalangi kompensasi yang kompetitif, sehingga karyawan sering memilih untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan gaji yang lebih baik. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas dalam dunia kerja

membuat banyak karyawan tidak menyadari dampak jangka panjang dari kebiasaan kerja yang buruk terhadap keberlangsungan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di KSPPS BMT telah dibahas dalam penelitian sebelumnya, tetapi masih ada beberapa celah yang perlu dipenuhi. Sebagian besar penelitian berkonsentrasi pada satu faktor, seperti kedisiplinan atau kompensasi, tanpa mempertimbangkan bagaimana masing-masing variabel berinteraksi dalam analisis. Selain itu, kajian mengenai integritas sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan masih sangat terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian tidak membahas strategi apa pun yang dapat digunakan BMT Sakinah Sukoharjo untuk mengatasi masalah pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh kedisiplinan, kompensasi, dan integritas terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo dibahas secara bersamaan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen BMT Sakinah Sukoharjo dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan BMT Sakinah Sukoharjo, diharapkan untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berhubungan satu sama lain.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Karyawan ditinjau dari Kedisiplinan, Kompensasi, Integritas pada kantor KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor KSPPS BMT SAKINAH ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor KSPPS BMT SAKINAH ?
3. Apakah Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor KSPPS BMT SAKINAH ?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat dilakukan secara efektif, maka dilakukan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada :
 - a. Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT SAKINAH.
 - b. Penelitian ini memfokuskan pada responden KSPPS BMT SAKINAH.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT SAKINAH.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT SAKINAH.
3. Untuk menganalisis pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT SAKINAH.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT. Dengan mengkaji pengaruh kedisiplinan, kompensasi, dan integritas terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik dalam memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen BMT SAKINAH Sukoharjo dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.
- b. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin, menjunjung tinggi nilai integritas, serta memahami hubungan antara kompensasi dan kinerja, sehingga dapat mendorong peningkatan profesionalisme dan produktivitas kerja.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan acuan atau landasan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di sektor keuangan mikro syariah atau lembaga serupa lainnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Diskripsi Teori

a. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Ashlan & Akmaluddin, 2021:15) adalah pencapaian yang dapat diukur yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam lingkungan kantor dalam memenuhi tanggung jawabnya dan menggapai tujuan pembelajaran. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian terukur yang digapai oleh seorang individu dalam memenuhi tanggung jawabnya, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, dan dedikasinya. Menurut (Afandi, 2018:28) kinerja adalah bentuk dari hasil kerja yang seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing tetapi tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan hasil kerja yang baik kepada suatu organisasi .

Sedangkan menurut (Tamaro *et al.*, 2022: 85) hasil atau pencapaian pegawai atas pekerjaan yang dilakukan adalah apa yang disebut dengan kinerja. Menurut (Robbins, 2017: 88) menyatakan

bahwa: “kinerja adalah jawaban atas pertanyaan“ apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.” Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah seluruh hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan (Farisi *et al.*, 2020). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Hustia, 2020).

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, kendala, dan sikap pekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja (Hasibuan, 2020: 120-122) baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

a. Faktor Disiplin

Kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, karyawan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

b. Faktor Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, mereka pasti akan dihargai dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya. Sebaliknya, jika mereka melakukan pekerjaan dengan buruk, mereka dapat dikurangi gaji atau tunjangan lainnya. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan pasti disesuaikan dengan peraturan perusahaan, jadi kinerja karyawan akan mempengaruhi kompensasi mereka.

c. Faktor integritas

Integritas mengacu pada kejujuran dan konsistensi dalam tindakan, nilai, metode, dan prinsip. Karyawan yang memiliki integritas tinggi akan bekerja dengan jujur dan dapat dipercaya, yang sangat penting untuk membangun reputasi perusahaan dan menjaga hubungan baik dengan klien dan rekan kerja.

d. Faktor Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja (Lestari, 2021) ada lima indikator yaitu :

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai.
- b. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian adalah tingkat di mana seorang pegawai dapat melakukan tugasnya sendiri. Komitmen kerja berarti bahwa pegawai memiliki komitmen terhadap perusahaan dan tanggung jawab terhadap kantor mereka.

b. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Afandi, 2018: 21), disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan komitmen seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial.

Menurut (Hustia, 2020), disiplin adalah sikap yang ditunjukkan oleh dorongan dan keinginan seseorang untuk mengikuti dan

mematuhi standar peraturan yang berlaku di lingkungannya. Pemimpin dapat menggunakan kedisiplinan kerja untuk mendorong karyawan mereka untuk menunjukkan kesediaan mereka untuk mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fillianton , Hartono & Sudarwati, 2019)

Menurut (Hustia , 2020), disiplin adalah sikap yang ditunjukkan oleh dorongan dan keinginan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi standar peraturan yang berlaku di lingkungannya. Pemimpin dapat menggunakan kedisiplinan kerja untuk mendorong karyawan mereka untuk menunjukkan kesediaan mereka untuk mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fillianton , Hartono & Sudarwati, 2019).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya dengan mempertimbangkan kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Afandi,2018: 20-21) adalah :

- a. Faktor kepemimpinan.
- b. Faktor kompensasi.

- c. Faktor penghargaan.
 - d. Faktor kemampuan.
 - e. Faktor keadilan.
 - f. Faktor pengawasan.
 - g. Faktor Lingkungan.
 - h. Faktor sanksi hukum.
 - i. Faktor kedisiplinan.
3. Indikator kedisiplinan menurut (Hustia, 2020 : 45) meliputi :
- a. Faktor kepemimpinan.
 - b. Faktor kompensasi.
 - c. Faktor penghargaan.

c. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi (Usman, 2014: 176) adalah salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi Wibowo (2016: 289) adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi (Moekijat, 2016: 49) merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha.

Kompensasi (Enny, 2019: 37) dapat didefinisikan sebagai bentuk upah jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap loyalitas dari pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi (Akbar *et al.*, 2021: 125) adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan- tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi (Sutrisno, 2017:181) merupakan bukti fungsi yang penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Fungsi pemberian kompensasi (Priansa, 2017: 328) adalah :

- a. Pengalokasian SDM secara efisien yaitu memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi yang akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif yaitu pekerja yang menerima kompensasi akan menggunakan sumber daya mereka dengan semaksimal dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi yaitu Sistem kompensasi dapat meningkatkan stabilitas pegawai dan pertumbuhan ekonomi negara.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut (Priansa, 2017:121) adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja sama yang formal antara karyawan dengan organisasi.
- b. Pemberian kompensasi yang adil dan layak diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
- c. Kompensasi digunakan sebagai daya tarik untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai kebutuhan organisasi.
- d. Kompensasi diberikan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, disiplin, dan produktif.
- e. Dengan kompensasi yang baik, diharapkan karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.
- f. Kompensasi harus memperhatikan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah serta tuntutan dari serikat pekerja.
- g. Sistem kompensasi yang efektif diharapkan dapat mengendalikan biaya operasional perusahaan tanpa mengurangi kesejahteraan karyawan.

3. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut (Sutrisno, 2017:181)) adalah :

a. Upah dan gaji

Para pekerja produksi dan pemeliharaan biasanya menerima upah yang berhubungan dengan gaji per jam, dan biasanya berlaku untuk gaji tahunan, bulanan, atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah kompensasi yang lebih besar atau lebih kecil dari gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan termasuk tunjangan yang berkaitan dengan kepegawaian, seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa untuk program pensiun.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

d. Integritas

1. Pengertian Integritas

Integritas (Sagala, 2014;32) adalah perilaku yang konsisten dengan prinsip etika dan moral, yang dapat dibenarkan, mengandung nilai-nilai kejujuran, dan penuh tanggung jawab atas amanah yang diberikan kepadanya. Orang yang beretika adalah orang yang memiliki prinsip moral dalam setiap tindakan mereka; prinsip-prinsip ini

merupakan bagian dari integritas yang berpegang pada prinsip keadilan. Orang-orang yang beretika dan menjunjung tinggi etika selalu menggunakan kreativitas mereka untuk menyelesaikan masalah, baik yang dihadapinya sendiri maupun masalah yang diberikan kepada mereka.

Integritas (Yaumi, 2016:88) adalah integrasi antara etika dan moralitas, semakin keduanya terintegrasi semakin tinggi level integritas yang ada sehingga integritas dapat menghasilkan sifat keteladanan seperti kejujuran, ketulusan, tanggung jawab, dan kesetiaan yang melibatkan keyakinan dasar terhadap kebenaran yang kuat dalam diri seseorang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa integritas adalah kejujuran, ketulusan, dan kesediaan memegang teguh standar moral yang tinggi. Integritas ditunjukkan oleh kesesuaian antara nilai-nilai yang dipegang dan kebiasaan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan dan kesesuaian antara ungkapan dan perasaan.

2. Indikator Integritas

Indikator integritas menurut (Rasyada, 2021) adalah :

a. Kejujuran

Seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum di Indonesia.

Kejujuran dalam profesi seorang auditor mutlak diperlukan. Karena auditor dapat memberikan informasi tentang kecurangan perusahaan.

b. Kemampuan Memotivasi Bawahan

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja, mendorong produktivitas, serta memberikan dorongan psikologis kepada bawahannya agar bekerja dengan maksimal.

c. Sikap Bijaksana

Ada kemampuan untuk menunjukkan kesetiaan dalam melaksanakan tugas dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi dan organisasi, serta kemampuan untuk saling mengingatkan, membimbing, dan mengoreksi perilaku sesama auditor-auditor.

d. Sikap Tanggung Jawab

Auditor dituntut agar secara hati-hati menggunakan dan menjaga segala informasi yang diperoleh dalam audit, Tidak akan menggunakan informasi yang diperoleh untuk kepentingan pribadi atau golongan di luar kepentingan organisasi atau dengan cara yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

e. Sikap Yang Menjadi Elemen Integritas

Hal-hal berikut ini berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas (Pranoto, 2019) :

- 1) Harus memegang teguh prinsip.
- 2) Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
- 3) Jujur.
- 4) Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.
- 5) Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
- 6) Tidak bertindak sesuai dengan nafsunya atau membuat teori tanpa mempertimbangkan aturan dan prinsip.

B. Penelitian Terdahulu yang relevan

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

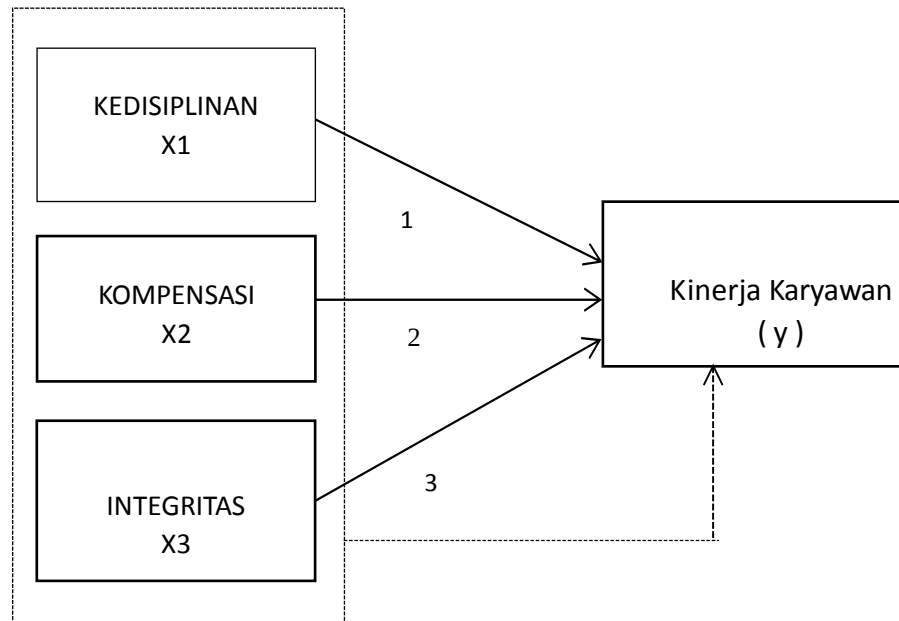
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/Hasil
1.	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT NU Jawa timur. (Isnaini <i>et al</i> , 2023)	1. Penelitian kuantitatif. 2. Pengumpulan data sebanyak 42 orang. 3. Sampel dengan cara sampling. 4. Analisa data statistik deskriptif regresi linier.	Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT.
2.	Pengaruh pembangunan zona integritas, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kebutuhan berprestasi dan kinerja	1. Penelitian kuantitatif. 2. Data diperoleh dengan menggunakan angket. 3. Jumlah responden 91 orang. 4. Teknik Purposive	Integritas, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/Hasil
	pejabat struktural pengadilan agama di nusa tenggara timur. (Ngalim & Ketut Budiastra, 2023)	sampling. 5. Analisa menggunakan SEM.	
3.	Pengaruh integritas, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. (Mangasa & Sutopo, 2023)	1. Penelitian kuantitatif. 2. Populasi 205 orang. 3. Sampel 67 orang. 4. Teknik Purposive sampling. 5. Analisa regresi linear berganda	Integritas, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan dan partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Pengaruh integritas dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (Dprd) kota sibolga. (Riska Apifah <i>et al</i> , 2023)	1. Penelitian kuantitatif. 2. Metode survei karyawan 3. Sampel 39 orang. 4. Teknik suevei. 5. Analisa data menggunakan regresi linear berganda.	Integritas dan disiplin berpengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5.	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai desa di kecamatan Plered). (Ludin <i>et al</i> , 2023)	1. Penelitian kuantitatif. 2. Metode survei. 3. Sampel sebanyak 117 orang. 4. Analisa data regresi linear berganda dengan spss.	Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
6.	Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Sampel yang digunakan 100 karyawan. 3. Metode sampling jenuh.	Kedisiplinan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/Hasil
	koperasi karyawan pt. Kawasan berikat nusantara (persero). (Noviyanti <i>et al</i> , 2024)	4. Analisis data dengan spss 25 uji validasi, uji reliabilitas, normalisasi, uji t dan uji analisis jalur.	karyawan.
7.	Pengaruh integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekolah mutiara. (Widayati <i>et al</i> , 2023)	1. Penelitian kuantitatif. 2. Sampel 40 orang. 3. Tekni <i>Purposive Sampling</i> . 4. Analisa statistik deskriptif, uji t, uji F, koefisien determinasi.	Integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja secara simultan dan partial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8.	Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. QOMISHU. (Rizki & Yunita, 2023)	1. Menggunakan metode kuantitatif. 2. Sample sebanyak 140 karyawan. 3. Menggunakan analisis regresi linear berganda.	Kompensasi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. (Sunarno, 2021)	1. Jenis Penelitian kuantitatif. 2. Populasi : 40 orang. 3. Metode sampling sensus. 4. Analisa data menggunakan regresi linear berganda.	Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Pengaruh integritas, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gajah putih lestari, banda aceh. (Sumardi <i>et al</i> , 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Sampel sebanyak 95 karyawan. 3. Teknik sloving. 4. Analisis regresi linear.	Integritas, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11.	<i>Effect of compensation and discipline on employee perfomance.</i>	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi dan sampel berjumlah 47 orang. 3. Teknik wawancara dan kuesioner.	Kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/Hasil
	(Siswadi et al, 2019)	4. Analisis data dengan regresi linear berganda.	
12.	<i>The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees.</i> (Ali Basyah et al, 2022)	1. Penelitian kuantitatif. 2. Populasi 329 orang. 3. Sampel 181 orang. 4. Teknik rumus Slovin. 5. Analisis regresi linear berganda.	Kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
13.	<i>Analyzing The Effect Of Work Discipline And Employee Morale On Employee Performance PT. Bank Sulutgo.</i> (Oley et al., 2019)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Sampel yang digunakan 70 pegawai. 3. Metode sensus. 4. Analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisiensi determinasi.	Disiplin kerja dan moral pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
14.	<i>Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation.</i> (Arifin & Rachman Putra, 2020)	1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Populasi dan sampel sebanyak 50 orang. 3. Analisis data dengan menggunakan Struktural Model Persamaan (SEM).	Pengalaman kerja, etika kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
15.	<i>The Impact of Dicipline and Integrity on The Performance of Telkom Employees in The South Surabaya Region</i> (Susanto et. al, 2023)	1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Sampel yang di ambil sebanyak 110 karyawan telkom. 3. Teknik analisis data menggunakan metode structural equation modeling (SEM).	Disiplin dan integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Penelitian



Gambar II.1
Kerangka Konseptual Penelitian

1. Mangasa & Sutopo, (2023), Apifah *et al* (2023), Ludin *et al*, (2023).
2. Isnaini *et al*, (2023), Ngalim & Budiastra (2023), Ludin *et al*, (2023).
3. Ngalim & Budiastra (2023), Mangasa & Sutopo, (2023), Apifah *et al* (2023).

D. Hipotesa

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019: 64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan kerangka teori, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor KSPPS BMT SAKINAH.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor KSPPS BMT SAKINAH.
- c. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor KSPPS BMT SAKINAH.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain/jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan perhitungan menggunakan alat analisis statistik seperti rumus-rumus, alat dan model-model analisis (hasil perhitungan) yang kemudian dijelaskan makna dari angka-angka tersebut serta disimpulkan. Menurut (Sugiyono, 2022: 13) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif.

B. Tempat & waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo yang beralamat di Jalan Lettu RM Hartono No. 28 Bekonang, Mojolaban, Kabupaten Sukoharjo Propinsi Jawa Tengah 57554. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan yaitu pada bulan September - November 2025.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan KSPPS BMT SAKINAH dan sample yang di gunakan sebanyak 45 responden.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian (Arikunto, 2019 : 109), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Peneliti mengambil 100% sampel sebanyak 45 orang.

D. Teknik sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel jenuh. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2022: 118). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Sumber Data

Pengumpulan data diperlukan beberapa jenis antara lain :

a) Data primer

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin, 2021:125). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden terpilih.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau

data sudah jadi (Istiatin, 2021:125). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait dengan Manajemen SDM dan jurnal ilmiah yang berjudul Integritas, Profesionalisme, Kompensasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

F. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (independen):
 - a. Kedisiplinan.
 - b. Kompensasi.
 - c. Integritas.
2. Variabel terikat (dependen):
 - a. Kinerja Karyawan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Secara garis besar pengumpulan data dapat dibedakan menjadi 5 yaitu :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019: 245), observasi dalam penelitian kuantitatif berfungsi untuk mengumpulkan data tentang perilaku nyata responden atau karakteristik objek penelitian yang dapat diamati secara langsung, meskipun bukan sebagai sumber data utama. Dalam konteks penelitian ini, observasi dapat diterapkan untuk mendokumentasikan aktivitas promosi digital toko secara riil (seperti frekuensi posting di media

sosial, interaksi dengan pelanggan online, atau strategi konten visual produk batik), serta mengamati atribut fisik kualitas produk batik (seperti kerapihan jahitan, kejelasan motif, dan penyajian produk) yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperkuat konstruk pertanyaan dalam kuesioner.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang-barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin & Sudarwati, 2021:36)

3. Kuesioner

Kuesioner / Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin & Sudarwati, 2021:36). Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengukur empat variabel, yaitu:

- Kedisiplinan (X_1) • Integritas (X_3)
- Kompensasi (X_2) • Kinerja Karyawan (Y)

Setiap variabel terdiri dari beberapa pernyataan yang disusun berdasarkan indikator teoritis, kemudian diukur menggunakan skala Likert 1–5 dengan skor penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

4. Wawancara / Interview

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin & Sudarwati, 2021:38). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

5. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, disertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin & Sudarwati (2021:39).

H. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan tahap kritis dalam penelitian kuantitatif yang berfungsi untuk mentransformasikan variabel konseptual menjadi variabel terukur melalui penjabaran indikator-indikator empiris.

Menurut Sugiyono (2022: 38), operasionalisasi variabel adalah suatu proses pemberian makna terhadap variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan cara mengidentifikasi indikator-indikator yang dapat diamati dan diukur, sehingga memungkinkan pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan yang valid. Kerlinger (2014: 56) dalam konteks penelitian behavioral menegaskan bahwa definisi operasional memberikan "jembatan" antara konstruk teoretis yang abstrak dengan realitas empiris yang dapat diobservasi, dengan menetapkan prosedur spesifik bagaimana variabel tersebut akan diukur atau dimanipulasi dalam konteks penelitian.

Tabel III.1
Definisi Operasional Variable dan Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi - Kisi
1.	Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Lestari (2021)	1. Bapak / Ibu mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. 2. Bapak / Ibu mampu menyelesaikan banyak pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. 3. Bapak / Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 4. Bapak / Ibu memiliki efektifitas kerja yang baik. 5. Bapak / Ibu memiliki kemandirian dalam bekerja.
2.	Kedisiplinan	Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan	1. Mematuhi peraturan 2. Pengguna waktu secara efektif 3. Tanggung jawab pekerjaan dan	1. Bpak / Ibu berperilaku taat terhadap semua aturan perusahaan. 2. Bapak / Ibu menggunakan waktu kerja secara optimal. 3. Bpak / Ibu

		standar yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang memengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	tugas Hustia (2020)	menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diawasi dan bersedia menerima konsekuensi pekerjaan.
3.	Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sitorus (2021)	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 2. Diberikan insentif sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. 3. Mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan jabatan yang ada sekarang. 4. Diberikan fasilitas yang memadai guna membantu memperlancar pekerjaan.
4.	Integritas	Integritas adalah kejujuran, ketulusan, dan kesediaan memegang teguh standar moral yang tinggi. Integritas ditunjukkan oleh kesesuaian antara nilai-nilai yang dipegang dan kebiasaan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan dan kesesuaian antara ungkapan dan perasaan.	1. Kejujuran 2. Tidak Mementingkan Keuntungan Pribadi 3. Sikap Bijaksana 4. Sikap Tanggung Jawab Rasyada (2021)	1. Selalu mengutamakan kejujuran terutama dalam hal pekerjaan. 2. Tidak mementingkan keuntungan untuk pribadi. 3. Mempunyai sikap yang bijaksana dalam menyelesaikan suatu permasalahan.. 4. Bertanggung jawab terhadap sesuatu yang di tugaskan.

I. Uji Instrumen (uji validitas dan uji Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung r_{hitung} dan r_{tabel} (n-2). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% (Ghozali, 2018:51).

Rumus kolerasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana,

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Skor butir soal

Y = Skor total

Dengan jumlah responden uji coba (N) sebanyak 20, maka derajat kebebasan (df) = N-2 = 20-2 = 18. Berdasarkan tabel nilai r_{tabel} statistik (signifikansi 5%, dua arah), diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,444.

Tabel III.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian (N=20)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	X1.1	0,5670	0,444	Valid
	X1.2	0,612	0,444	Valid
	X1.3	0,705	0,444	Valid
	X1.4	0,681	0,444	Valid
	X1.5	0,559	0,444	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,723	0,444	Valid
	X2.2	0,588	0,444	Valid
	X2.3	0,601	0,444	Valid
	X2.4	0,642	0,444	Valid
	X2.5	0,751	0,444	Valid
Integritas (X3)	X3.1	0,593	0,444	Valid
	X3.2	0,615	0,444	Valid
	X3.3	0,698	0,444	Valid
	X3.4	0,650	0,444	Valid
	X3.5	0,710	0,444	Valid
Kinerja Karyawan (3)	Y.1	0,772	0,444	Valid
	Y.2	0,634	0,444	Valid
	Y.3	0,545	0,444	Valid
	Y.4	0,609	0,444	Valid
	Y.5	0,703	0,444	Valid

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel III.1 , seluruh item pertanyaan (indikator) untuk variabel Kedisiplinan (X_1), Kompensasi (X_2), Integritas (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . (0,444). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan Valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data pada penelitian utama

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliable jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan

keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018:53).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana,

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians Total

Tabel III.3
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian (N=20)

Variabel	Alpha Cronbach	Batas Minimal (0,60)	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,789	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,772	> 0,60	Reliabel
Integritas (X3)	0,756	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,812	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel III.2 , semua variabel penelitian (Kedisiplinan, Kompensasi, Integritas, dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) dinyatakan Reliabel dan konsisten untuk digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

J. Rencana Analisa Data :

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic *multikolinearitas* dan *heterokesdarisitas*. Pengajuan asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari : *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2018: 139) Uji Normalitas.

Dari data yang telah ada, perlu dilakukan uji normalitas agar dapat dibuktikan bahwa data tersebut memenuhi syarat distribusi normal. Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-smirnov test pada program SPSS. Menurut (Sari, 2012: 58) bahwa dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymptotic signficancy*) yakni :

Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titiktitik) pada normal P plot of regression standazzed residual variabel dependent, dimana :

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat statistik:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji Normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk* untuk melihat distribusi residual. Data dianggap normal jika nilai signifikansi (p-value) > 0,05.

Rumus Kolmogorov–Smirnov:

1) Kolmogorov–Smirnov menghitung perbedaan terbesar (D) antara:

- $F_0(x)$ = distribusi kumulatif empiris (data asli)
- $F_1(x)$ = distribusi kumulatif teoritis (normal baku)

Rumus Umum K–S:

$$D = \max | F_0(x) - F_1(x) |$$

Keterangan:

- D = nilai statistik Kolmogorov–Smirnov
- $F_0(x)$ = proporsi kumulatif dari data sampel
- $F_1(x)$ = nilai CDF (Cumulative Distribution Function) dari distribusi normal pada nilai yang sama

- $\max |\dots|$ = memilih selisih absolut terbesar

2) Langkah–langkah Manual Perhitungannya

- Urutkan data residual dari kecil ke besar

$$X_{(1)}, X_{(2)}, \dots, X_{(n)}$$

- Hitung Z-score tiap residual

$$Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{s}$$

Keterangan:

- $\bar{X}$ = mean residual
 - s = standar deviasi residual
- Hitung $F_1(x)$ untuk setiap Z-score

$$F_1(x_i) = \Phi(Z_i)$$

(menggunakan tabel distribusi normal)

- Hitung $F_1(x)$ (CDF empiris)

$$F_0(x_i) = \frac{i}{n}$$

untuk data urut ke-i.

- Hitung selisih absolut

$$|F_0(x_i) - F_1(x_i)|$$

- Ambil nilai selisih terbesar → itulah D

$$D = \max_i |F_0(x_i) - F_1(x_i)|$$

Bandingkan dengan nilai kritis K–S atau p-value (dari software).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:155) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Tidak terdapat multikolinearitas jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$. Penjelasan uji Multikolinieritas sebagai berikut:

1) Tujuan: Menguji apakah ada korelasi linear tinggi antar variabel independen dalam model regresi (multikolinearitas).

2) Indikator yang dipakai:

- Tolerance (TOL) untuk variabel X_j : $TOL_j = 1 - R_j^2$.
- Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel X_j :

$$VIF_j = \frac{1}{TOL_j} = \frac{1}{1 - R_j^2}.$$

3) Aturan interpretasi umum: tidak ada multikolinearitas

jika $VIF < 10$ dan $TOL > 0,1$.

4) Notasi

- Model regresi utama: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p + \varepsilon$.
- Untuk menghitung VIF/Tolerance tiap variabel X_j : lakukan regresi bantu (auxiliary regression) X_j sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen lain:

$$X_j = \gamma_0 + \gamma_1 X_1 + \dots + \gamma_{j-1} X_{j-1} + \gamma_{j+1} X_{j+1} + \dots + \gamma_p X_p + u_j$$

Dari regresi bantu itu diperoleh R_j^2 (koefisien determinasi).

Rumus utama

1) Tolerance:

$$\text{TOL}_j = 1 - R_j^2$$

2) VIF:

$$\text{VIF}_j = \frac{1}{\text{TOL}_j} = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Langkah perhitungan manual (langkah demi langkah)

- 1) Pilih variabel independen X_j yang akan diuji.
- 2) Lakukan regresi linear berganda dengan X_j sebagai variabel dependen dan semua variabel independen lainnya sebagai prediktor.
- 3) Catat nilai R_j^2 dari regresi bantu itu.
- 4) Hitung $\text{TOL}_j = 1 - R_j^2$.
- 5) Hitung $\text{VIF}_j = 1/\text{TOL}_j$.
- 6) Interpretasi: jika $\text{VIF}_j < 10$ dan $\text{TOL}_j > 0,1 \rightarrow$ tidak ada masalah serius multikolinearitas pada X_j . Jika tidak memenuhi, ada indikasi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menggunakan Uji Glejser atau melihat pola scatterplot antara residual dan nilai prediksi. Data dikatakan bebas heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola tertentu dan p-value $> 0,05$. Uji Glejser memeriksa

apakah besar residual berhubungan dengan salah satu variabel bebas X (atau dengan $\hat{y}$). Jika ada hubungan signifikan maka terjadi heteroskedastisitas. Bentuk umum auxiliary regression:

$$a_i = \gamma_0 + \gamma_1 Z_i + v_i$$

di mana a_i adalah transformasi dari residual (biasanya $|e_i|$ atau $\sqrt{|e_i|}$ atau $\ln |e_i|$), dan Z_i bisa berupa salah satu X , $|X|$, $\hat{y}_i$, atau $\ln X_i$ tergantung varian Glejser yang Anda pilih.

Langkah-langkah dan rumus manual:

1) Hitung residual dari regresi utama

Model utama (misal satu variabel):

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_i + \varepsilon_i$$

Estimasi OLS menghasilkan prediksi $\hat{y}_i$. Residual:

$$e_i = y_i - \hat{y}_i (i = 1, \dots, n)$$

2) Bentuk variabel dependent untuk auxiliary regression

Biasanya:

$$a_i = |e_i| \text{ atau } a_i = \sqrt{|e_i|} \text{ atau } a_i = \ln(|e_i|)$$

Pilih salah satu; $|e_i|$ paling umum.

3) Tentukan variabel independen Z_i

Contoh pilihan:

- $Z_i = x_i$ (variabel asli)
- $Z_i = \hat{y}_i$ (nilai prediksi)

- $Z_i = 1/x_i$ atau $Z_i = \ln x_i$ — beberapa varian Glejser memakai transformasi.

Auxiliary regression (contoh sederhana):

$$|e_i| = \gamma_0 + \gamma_1 x_i + v_i$$

4) Estimasi koefisien γ_0, γ_1 dengan OLS (rumus manual)

Definisikan:

$$\bar{Z} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n Z_i, \bar{a} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_i$$

Koefisien slope:

$$\hat{\gamma}_1 = \frac{\sum_{i=1}^n (Z_i - \bar{Z})(a_i - \bar{a})}{\sum_{i=1}^n (Z_i - \bar{Z})^2}$$

Intercept:

$$\hat{\gamma}_0 = \bar{a} - \hat{\gamma}_1 \bar{Z}$$

5) Hitung residual auxiliary dan MSE

Residual auxiliary:

$$\hat{v}_i = a_i - \hat{\gamma}_0 - \hat{\gamma}_1 Z_i$$

Sum of squared errors (SSE) auxiliary:

$$SSE = \sum_{i=1}^n \hat{v}_i^2$$

Mean Squared Error (MSE) auxiliary:

$$MSE = \frac{SSE}{n - 2}$$

(df = $n - 2$ untuk regresi sederhana dengan intercept + 1 slope)

6) Standar error untuk $\hat{\gamma}_1$

$$\text{Var}(\hat{\gamma}_1) = \frac{\text{MSE}}{\sum_{i=1}^n (Z_i - \bar{Z})^2}$$

$$\text{SE}(\hat{\gamma}_1) = \sqrt{\frac{\text{MSE}}{\sum_{i=1}^n (Z_i - \bar{Z})^2}}$$

7) Statistik uji t

Hipotesis:

$H_0: \gamma_1 = 0$ (tidak ada heteroskedastisitas terhadap Z)

$H_1: \gamma_1 \neq 0$ (ada heteroskedastisitas)

Statistik t:

$$t = \frac{\hat{\gamma}_1}{\text{SE}(\hat{\gamma}_1)}$$

Derajat kebebasan: $df = n - 2$.

8) Hitung p-value dan keputusan

$$p\text{-value} = 2(1 - F_{t_{n-2}}(|t|))$$

di mana $F_{t_{n-2}}$ adalah fungsi distribusi kumulatif t dengan $n - 2$ df.

9) Keputusan (mis. pada $\alpha = 0.05$):

- Jika $p\text{-value} \leq 0.05 \rightarrow$ tolak $H_0 \rightarrow$ terdapat heteroskedastisitas.
- Jika $p\text{-value} > 0.05 \rightarrow$ gagal tolak $H_0 \rightarrow$ tidak ada bukti heteroskedastisita

2. Uji Regresi Linier Berganda

(Silalahi, 2012: 426) Metode Penelitian Sosial Analisis Regresi Sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Analisis regresi linier dibedakan menjadi regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. (Sunyoto, 2016:47) dalam bukunya yang berjudul “Metodologi Penelitian Akuntansi” analisis regresi linier sederhana adalah pengukuran pengaruh yang hanya melibatkan satu variabel bebas (x) dan satu variabel terikat (y). Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 86).

Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (\text{Ghozali, 2018: 86})$$

Keterangan

Y : Variabel Kinerja Karyawan

X₁ : Variabel Kedisiplinan

X₂ : Variabel Kompensasi

X₃ : Variabel Integritas

a : konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : koefisien korelasi

e : *error term* kesalahan pengganggu

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

a. Hipotesis

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan secara simultan)
- H_a : Sekurangnya satu $\beta_i \neq 0$ (ada pengaruh signifikan secara simultan)

α biasa = 0,05 (default). Model dianggap layak jika $p\text{-value} < \alpha$ (atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{kritis}}$).

b. Rumus utama (dua bentuk equivalen)

Bentuk dengan SSR / SSE

$$F = \frac{MSR}{MSE} = \frac{\frac{SSR}{k}}{\frac{SSE}{n - k - 1}}$$

di mana:

- SSR = *Sum of Squares Regression* (jumlah kuadrat yang dijelaskan model)
- SSE = *Sum of Squares Error* (jumlah kuadrat residu / tidak dijelaskan)
- MSR = SSR / k (mean square regression)
- MSE = SSE / (n - k - 1) (mean square error)
- k = jumlah variabel independen (jumlah parameter β selain intercept)

- n = ukuran sampel

Bentuk menggunakan R^2 (lebih cepat bila sudah punya R^2)

$$F = \frac{(R^2/k)}{((1 - R^2)/(n - k - 1))}$$

Kedua bentuk menghasilkan nilai F yang sama (karena $R^2 = \frac{SSR}{SST}$ dan

hubungan $SSR + SSE = SST$).

c. Derajat kebebasan (degrees of freedom)

- $df_1 = k$ (numerator)
- $df_2 = n - k - 1$ (denominator)

Untuk pengujian: bandingkan F_{hitung} dengan $F_{df1, df2, 1-\alpha}$ dari tabel F , atau hitung p-value dari distribusi $F(df_1, df_2)$.

d. Langkah perhitungan manual (urutan praktis)

1) Hitung prediksi $\hat{y}_i$ dari model regresi dan residual $e_i = y_i - \hat{y}_i$.

2) Hitung rata-rata $\bar{y}$.

3) Hitung:

- $SST = \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2$
- $SSR = \sum_{i=1}^n (\hat{y}_i - \bar{y})^2$
- $SSE = \sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2$ (cek: $SST = SSR + SSE$)

4) Hitung $MSR = SSR / k$

5) Hitung $MSE = SSE / (n - k - 1)$

6) Hitung $F = \frac{MSR}{MSE}$

7) Tentukan p-value dari distribusi F dengan $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$,

atau ambil F_{krit} pada α yang dipilih.

8) Keputusan:

- Jika $F > F_{krit}$ atau p-value $< \alpha$ maka tolak H_0 keputusan model layak (variabel independen bersama-sama berpengaruh).
- Jika tidak maka gagal tolak H_0 keputusan model tidak layak.

e. Interpretasi singkat

- Nilai F besar menunjukkan proporsi varians yang dijelaskan oleh model (SSR) per parameter lebih besar dibandingkan varians error per derajat kebebasan, artinya model menjelaskan variasi Y dengan baik.
- Namun, meskipun F signifikan, perlu juga memeriksa: koefisien individual (t-test), R^2 (besar efek), signifikansi praktis, serta asumsi regresi (linearitas, normalitas residual, homoscedasticity, tidak ada multikolinearitas, indep. observasi).

4. Uji Hipotesia (uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai. Langkah-langkah menghitung uji t pada koefisien regresi linier berganda, sebagai berikut:

a. Notasi umum

- y : vektor $n \times 1$ dari nilai variabel dependen.
- X : matriks desain $n \times p$ (kolom pertama biasanya konstanta 1 untuk intercept; total kolom = jumlah parameter p , termasuk intercept).
- $\beta = (\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_{p-1})'$: vektor parameter (koefisien) ukuran $p \times 1$.
- $\hat{\beta}$: estimator dari β .

- $\hat{y} = X\hat{\beta}$: nilai prediksi.
- $e = y - \hat{y}$: vektor residu.
- n : jumlah observasi.
- p : jumlah parameter (termasuk intercept).
- Derajat bebas residual: $df = n - p$.

b. Estimator koefisien (bentuk matriks)

Estimator OLS:

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1}X'y$$

Keterangan: kolom j dari $\hat{\beta}$ adalah $\hat{\beta}_j$, koefisien untuk variabel ke- j .

c. Estimasi varians residual (error variance)

Hitung SSE (sum of squared errors / residual sum of squares):

$$SSE = e'e = (y - X\hat{\beta})'(y - X\hat{\beta})$$

Estimasi varians residual:

$$\hat{\sigma}^2 = \frac{SSE}{n - p} = \frac{e'e}{n - p}$$

d. Varians dan standar error untuk tiap koefisien

Matriks kovarians estimator:

$$\text{Var}(\hat{\beta}) = \hat{\sigma}^2(X'X)^{-1}$$

Elemen diagonal ke- j dari matriks ini memberi varians estimator $\hat{\beta}_j$:

$$\text{Var}(\hat{\beta}_j) = \hat{\sigma}^2 [(X'X)^{-1}]_{jj}$$

Standar error (SE) untuk $\hat{\beta}_j$:

$$SE(\hat{\beta}_j) = \sqrt{\text{Var}(\hat{\beta}_j)} = \hat{\sigma} \sqrt{[(X'X)^{-1}]_{jj}}$$

Catatan skalar alternatif (bila data sudah di-centring / tanpa intercept khusus): rumus SE dapat juga ditulis berdasarkan sum of squares variabel dan multikolinearitas, tetapi bentuk matriks di atas adalah bentuk umum dan paling aman.

e. Statistik uji t (untuk tiap koefisien)

Hipotesis Parsial untuk Koefisien ke- j dengan $j = 1, 2, \dots, p - 1$; dan

$j = 0$ untuk intercept jika ingin diuji)

$$H_0: \beta_j = 0$$

$$H_a: \beta_j \neq 0$$

Dilanjutkan rumus lengkap statistik uji t-nya:

$$t = \frac{b_j}{SE(b_j)}$$

(tipe dua arah; jika arah spesifik, gunakan alternatif satu arah)

Statistik uji:

$$t_j = \frac{\hat{\beta}_j - 0}{SE(\hat{\beta}_j)} = \frac{\hat{\beta}_j}{\hat{\sigma} \sqrt{[(X'X)^{-1}]_{jj}}}$$

Distribusi di bawah H_0 :

$$t_j \sim t_{n-p}(\text{derajat bebas } n - p)$$

f. Keputusan (dengan p-value)

- Hitung t_j seperti di atas.
- Hitung p-value dua-arah: $\text{p-value} = 2 \cdot P(T_{n-p} \geq |t_j|)$.
- Keputusan:

1) tolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$.

2) terima pengaruh jika $p\text{-value} < 0,05$.

Sama juga bisa dibandingkan terhadap nilai kritis:

$$|t_j| > t_{1-\alpha/2, n-p} \rightarrow \text{tolak } H_0.$$

5. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:97). Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi R^2 , semakin baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Rumus Koefisien Determinasi (R^2):

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

atau dapat juga ditulis:

$$R^2 = 1 - \frac{SSE}{SST}$$

Keterangan Setiap Komponen

a. SST (Total Sum of Squares)

Menunjukkan total variasi nilai variabel terikat (Y) dari rata-ratanya.

$$SST = \sum (Y_i - \bar{Y})^2$$

- Y_i = nilai observasi variabel dependen
- $\bar{Y}$ = rata-rata variabel dependen

b. SSR (Regression Sum of Squares)

Menunjukkan variasi Y yang mampu dijelaskan oleh model regresi (variabel X_1 , X_2 , X_3).

$$SSR = \sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$$

$\hat{Y}_i$ = nilai prediksi Y hasil dari model regresi

SSR menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi Y.

c. SSE (Error Sum of Squares)

Menunjukkan variasi Y yang tidak dapat dijelaskan oleh model (kesalahan atau residu).

$$SSE = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$$

Semakin kecil SSE, semakin baik model memprediksi Y.

d. Interpretasi R^2

- Nilai $0 \leq R^2 \leq 1$
- R^2 mendekati 1 $\rightarrow$ model menjelaskan variasi kinerja pegawai dengan baik
- R^2 mendekati 0 $\rightarrow$ model tidak mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai

Dalam konteks penelitian administrasi/manajemen, R^2 menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap peningkatan atau variasi kinerja pegawai.

Untuk regresi berganda, sering digunakan *Adjusted R²*:

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - \frac{(1 - R^2)(n - 1)}{n - k - 1}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel independen

Adjusted R^2 memperbaiki bias R^2 ketika jumlah variabel independen banyak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil KSPPS BMT Sakinah

KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo adalah Lembaga Keuangan Mikro Syariah (KSPPS) di Sukoharjo yang didirikan atas keprihatinan Muhammadiyah renternir dan praktek ribawi, berfokus pada pemberdayaan ekonomi UMKM dan masyarakat umum yang berprinsip Syariah, bagi hasil adil, serta menyalurkan dana secara lokal dan transparan. Tujuannya memberantas riba, memberikan layanan keuangan Syariah yang terjangkau dan memberdayakan ekonomi umat serta memiliki program sosial seperti ambulance gratis dan menjadi anggota asosiasi BMT nasional.

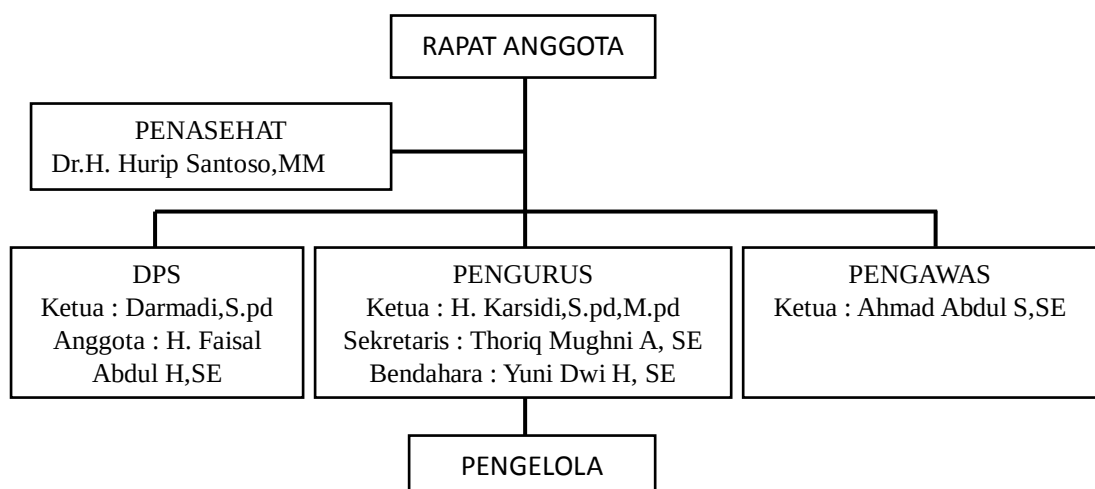
Penelitian ini dilakukan pada Kantor KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo. BMT Sakinah merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang berfokus pada penghimpunan dan penyaluran dana berdasarkan prinsip syariah. Fokus utama organisasi ini adalah memberikan pelayanan prima kepada anggota, sehingga kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kedisiplinan, kompensasi, dan integritas menjadi faktor kunci dalam keberhasilan operasionalnya.

2. Profil singkat KSPPS BMT Sakinah :

- Nama Lembaga : Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil (KSPPS BMT) Sakinah.
- Berdiri : Lahir dari inisiatif Persyarikatan Muhammadiyah Kecamatan Mojolaban.

- Fokus Utama : Memberantas praktik rentenir (lintah darat) dan riba, serta memberdayakan ekonomi masyarakat kecil dan mikro.
- Prinsip Operasional : Mengedepankan prinsip syariah Islam, keadilan, dan bagi hasil yang saling menguntungkan.
- Layanan : Menawarkan produk simpan pinjam dan pembiayaan syariah untuk pemberdayaan ekonomi lokal.
- Keunikan : Seluruh dana disalurkan untuk pemberdayaan lokal, tidak dimiliki perorangan, dan aktif sebagai anggota asosiasi BMT.
- Program Sosial : Meluncurkan layanan seperti ambulans gratis untuk anggota dan masyarakat umum.
- Jangkauan : Melayani anggota Muhammadiyah dan masyarakat umum di wilayah Sukoharjo dan sekitarnya.

BMT Sakinah bertujuan menjadi solusi keuangan syariah yang amanah dan memberdayakan, menjauhkan masyarakat dari praktik ribawi yang merugikan, serta mendukung pertumbuhan UMKM secara syariah



Gambar IV.1
Struktur Organisasi KSPPS BMT Sakinah
Sumber Buku RAT 2024-2025 KSPPS BMT Sakinah

Tabel IV.1
Struktur Karyawan KSPPS BMT Sakinah

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Manajer Baitul Tanwil	1
2	Mnajaer Baitul Mal	1
3	Kepala Bagian	4
4	Kepala Cabang	1
5	Koordinator Tim	4
6	Staf Marketing	20
7	Staf Operasional	8
8	Staf Baitul Mal	1
9	Staf Non Clerical (satpam,driver,ob)	5
	JUMLAH	45

B. Deskripsi Responden

Jumlah 45 karyawan KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo. Jumlah tersebut dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja, sebagai berikut:

1. Usia

Tabel IV.2
Deskripsi responden menurut Usia

Usia	Jumlah	Presentasi
15 - 35 Tahun	34	75,6%
36 - 45 Tahun	11	24,4%
Total	45	100%

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Pada tabel IV.1 terlihat bahwa karyawan KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo paling banyak berada pada rentang usia 15 - 35 Tahun (75,6%). Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo menunjukkan bahwa operasional di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo banyak didukung oleh tenaga kerja generasi muda yang biasanya memiliki energi tinggi, adaptabilitas yang baik terhadap teknologi, dan semangat kerja yang dinamis. Kelompok usia 36 -

45 Tahun memberikan keseimbangan dalam organisasi, di mana mereka biasanya memiliki pengalaman kerja yang lebih matang dan tingkat kestabilan emosional yang baik dalam menghadapi nasabah. Secara keseluruhan, struktur organisasi di BMT Sakinah Sukoharjo didominasi oleh karyawan muda (usia 15-35 tahun). Dalam kaitannya dengan variabel penelitian, dominasi usia muda ini sangat relevan dengan variabel Kedisiplinan dan Kinerja, karena kelompok usia ini sedang dalam masa produktif optimal untuk mencapai target-target perusahaan.

2. Jenis Kelamin

Tabel IV.3
Deskripsi responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	14	31,1%
Perempuan	31	68,9%
Total	45	100%

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa pegawai perempuan mencapai 68,9% dengan dominasi karyawan perempuan ini menunjukkan bahwa sektor pelayanan keuangan mikro syariah di KSPPS BMT SAKINAH banyak melibatkan perempuan, yang umumnya dinilai memiliki ketelitian, kesabaran, dan pendekatan interpersonal yang baik dalam melayani anggota (nasabah). Pegawai Laki-laki dengan jumlah 31,1% melengkapi struktur tenaga kerja organisasi, terutama pada peran-peran yang mungkin membutuhkan mobilitas lapangan atau koordinasi teknis tertentu. Komposisi responden menunjukkan bahwa KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo didominasi oleh karyawan perempuan.

Hal ini menjadi gambaran bahwa performa organisasi sangat dipengaruhi oleh cara kerja karyawan perempuan. Dalam kaitannya dengan variabel Kinerja, keberagaman jenis kelamin ini memberikan warna pada pola Kedisiplinan dan Integritas kerja di lingkungan kantor tersebut.

3. Lama Bekerja

Tabel IV.4
Deskripsi responden menurut Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
3 - 5 Tahun	13	28,9%
6 - 10 Tahun	22	48,9%
> 10 Tahun	10	22,2%
Total	45	100 %

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan bahwa mengenai tingkat pengalaman dan loyalitas karyawan di KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo. Kelompok masa kerja 6 - 10 Tahun merupakan jumlah terbanyak, yaitu sebesar 48,9% menunjukkan bahwa hampir separuh dari total karyawan adalah tenaga kerja yang sudah sangat berpengalaman, memiliki pemahaman mendalam terhadap operasional BMT, serta memiliki stabilitas kerja yang tinggi. Kelompok masa kerja 3 - 5 Tahun sebesar 28,9% dapat merepresentasikan karyawan yang sudah melewati masa adaptasi awal dan sedang dalam tahap pengembangan karir serta kontribusi aktif bagi organisasi. Sedangkan kelompok masa kerja > 10 Tahun sebesar 22,2% merupakan kehadiran karyawan senior dengan masa kerja lebih dari satu dekade ini menjadi aset penting bagi organisasi sebagai mentor

dan penjaga budaya kerja (integritas) di lingkungan KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo. Mayoritas memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo berhasil mempertahankan karyawannya dalam jangka waktu yang cukup lama (loyal). Dalam kaitannya dengan variabel penelitian, lamanya masa kerja biasanya berkorelasi positif dengan tingkat Kedisiplinan dan Integritas, karena karyawan telah memahami dan menyerap nilai-nilai organisasi secara mendalam.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian yang dilihat dari jumlah data, nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi.

Tabel IV.5
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan	45	17	25	22.33	2.122
Kompensasi	45	18	25	21.29	1.842
Integritas	45	18	25	21.38	2.135
Kinerja Karyawan	45	16	25	21.36	2.337

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel IV.5, dapat dijelaskan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap empat variabel penelitian, yaitu Kedisiplinan, Kompensasi, Integritas, dan Kinerja Karyawan. Statistik deskriptif dihitung dari 45 responden dengan jumlah item pada masing-masing variabel sebanyak lima pernyataan.

1. Kedisiplinan

Variabel Kedisiplinan nilai minimum (17) dan maksimum (25) menunjukkan bahwa skor terendah responden adalah 17 dan skor tertinggi mencapai batas maksimal (25), yang berarti ada responden yang merasa sangat disiplin dalam seluruh indikator. Rata-rata / Mean (22,33) nilai ini berada pada kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo memiliki tingkat kepatuhan yang sangat baik terhadap peraturan perusahaan.

2. Kompensasi

Variabel Kompensasi nilai minimum (18) dan maksimum (25) merupakan skor jawaban responden cukup beragam namun tetap berada di atas nilai tengah dan Rata-rata / Mean (21,29) merupakan nilai yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi (gaji, tunjangan, dan insentif) berada pada kategori tinggi. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan sudah memadai untuk mendukung kebutuhan mereka.

3. Integritas

Variabel Integritas dengan nilai minimum (18) dan maksimum (25) merupakan rentang skor yang didapat menunjukkan konsistensi jawaban yang baik antar responden sehingga rata-rata / mean (21,38) mempunyai Nilai rata-rata yang tinggi ini mencerminkan bahwa karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, etika profesi, dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah lembaga keuangan syariah.

4. Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja karyawan dengan nilai minimum (16) dan maksimum (25) merupakan variabel kinerja yang memiliki nilai minimum terendah dibandingkan variabel lainnya (16), namun tetap memiliki pencapaian maksimal 25 sehingga rata-rata / Mean (21,36) secara keseluruhan, kinerja karyawan KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo berada pada level yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa output kerja, kualitas, dan ketepatan waktu karyawan telah memenuhi standar yang ditetapkan organisasi.

Melalui nilai Standar Deviasi yang rata-rata nilainya lebih kecil dibandingkan nilai Mean (rata-rata), dapat disimpulkan bahwa sebaran data bersifat homogen. Artinya, tidak terdapat perbedaan jawaban yang terlalu ekstrem antar satu responden dengan responden lainnya; mayoritas karyawan memberikan penilaian yang seragam bahwa Kedisiplinan, Kompensasi, Integritas, dan Kinerja di kantor tersebut sudah berjalan dengan sangat baik.

D. Analisa Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018: 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov*

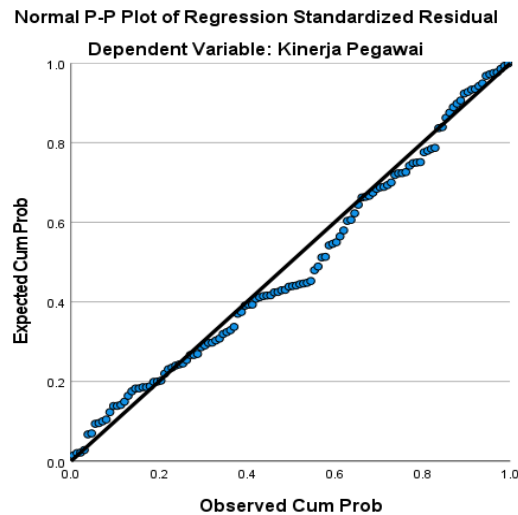
lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2018: 152). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Normalitas

	Nilai	Tingkat Signifikasi	Keterangan
Normalitas	0,109	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji kolmogorov smirnov 0,109 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual (Gambar IV.3). Gambar di atas menunjukkan distribusi titik-titik data yang merupakan nilai residual yang distandardisasi. Asumsi normalitas dikatakan terpenuhi jika titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal.



Gambar IV.2
Dependent Variabel Kinerja Karyawan

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai $VIF \geq 10$ maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2018: 105).

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kedisiplinan	0,984	1,017	Bebas multikolinearitas
Kompensasi	0,963	1,039	Bebas multikolinearitas
Integritas	0,955	1,047	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 139).

Tabel IV.8
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Kedisiplinan	0,192	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kompensasi	0,383	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Integritas	0,781	0,05	Bebas Heterokedastisitas

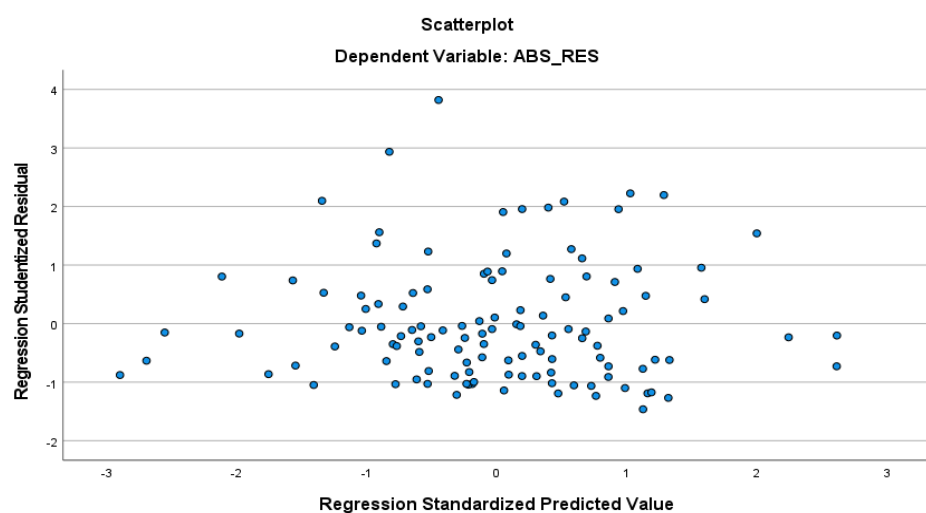
Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig.) dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Scatterplot antara nilai ZPRED (nilai prediksi terstandardisasi) pada

sumbu X dan nilai SRESID (residual terstandarisasi) atau ABS_RES (nilai absolut residual) pada sumbu Y (Gambar IV.4). Asumsi homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dikatakan terpenuhi jika titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu.

Seperti yang terlihat pada Scatterplot, titik-titik data menyebar secara acak, menyebar di atas dan di bawah angka nol, dan tidak membentuk pola yang jelas seperti pola corong, bergelombang, atau menyempit. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (asumsi homoskedastisitas terpenuhi) dalam model regresi ini.



Gambar IV.3
Scatterplot antara nilai ZPRED pada sumbu X dan nilai SRESID

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 86). Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel IV. 9
Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	2,845	Positif
2	Kedisiplinan	0,412	Positif
3	Kompensasi	0,224	Positif
4	Integritas	0,218	Positif

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 2,845 + 0,412X_1 + 0,224X_2 + 0,218X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 2,845 menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas jika nilainya 0 maka Kinerja KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo memiliki tingkat Kinerja sebesar 2,845 poin.

b. Koefisien Kedisiplinan

Nilai koefisien Kedisiplinan atau variabel Kedisiplinan (β_1) sebesar 0,412 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kedisiplinan 1 kali maka Kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti Kedisiplinan merupakan faktor kunci yang paling menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo. Semakin patuh karyawan terhadap aturan, semakin tinggi hasil kerja yang dicapai.

c. Koefisien Kompensasi

Nilai koefisien Kompensasi atau variabel Kompensasi (β_2) sebesar 0,224 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 kali maka Kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi dirasa penting, namun pemberian tambahan kompensasi dalam jumlah tertentu tidak secara otomatis mendorong kinerja secara drastis dibandingkan faktor kedisiplinan.

d. Koefisien Integritas

Nilai koefisien Integritas atau variabel Integritas (β_3) sebesar 0,224 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 kali maka Integritas memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran dan etika kerja sudah dianggap sebagai

standar perilaku dasar di BMT SAKINAH Sukoharjo, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan kinerja tidak terlihat sekukuh pengaruh kedisiplinan kerja sehari-hari.

3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan antara Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas terhadap Kinerja KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 303).

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
- b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut yang dimaksud dengan H_a adalah diterimanya hipotesis dan signifikan, sedangkan H_0 ditolaknya hipotesis dan tidak signifikan. Adapun hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Pengujian Model

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	14,245	2,830	0,000	0,05	Model Layak

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar $14,245 > 2,830$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan

Ha diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas terhadap Kinerja KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo. Kriteria pengujian untuk uji t antara lain:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	2,895	> 2,019	0,006	0,05	Ha Diterima
H2	1,842	< 2,019	0,073	0,05	Ha Ditolak
H3	1,754	< 2,019	0,087	0,05	Ha Ditolak

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT SAKINAH

Variabel Kedisiplinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,895 > 2,019$) dan signifikansi $0,006 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja secara nyata..

- b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT SAKINAH

Variabel Kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,842 < 2,019$) dan signifikansi $0,073 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo. Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya

kompensasi bukan menjadi faktor utama yang memicu fluktuasi kinerja pada penelitian ini.

c. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT SAKINAH.

Variabel Integritas memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,754 < 2,019$) dan signifikansi $0,087 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Integritas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo. Integritas mungkin dianggap sebagai kewajiban standar di lembaga syariah sehingga tidak secara langsung meningkatkan kinerja di luar batas normal.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar seluruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kedisiplinan, kompensasi, dan integritas ke dalam menjelaskan Kinerja Pegawai.

Tabel IV.12
Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Keterangan</i>
1	0,735	0,540	0,512	Model Layak

Sumber: Data primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,512. Berarti variabel Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas memberikan sumbangan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT SAKINAH sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja.

E Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan KSPP BMT SAKINAH Sukoharjo

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kedisiplinan memiliki nilai t-hitung $2,895 > t\text{-tabel } 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, baik disiplin waktu maupun disiplin kerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Di BMT Sakinah, hal ini terlihat dari kepatuhan karyawan dalam jam masuk kerja dan ketepatan penyelesaian laporan. Temuan ini mendukung teori Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil maksimal.

Dalam keseharian operasional di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo, kedisiplinan karyawan tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, kehadiran tepat waktu, serta ketaatan pada aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengalaman di lapangan, karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih tertib dalam menjalankan tugas, fokus dalam melayani anggota, serta mampu mengelola waktu kerja secara efektif. Kondisi ini berdampak langsung pada kelancaran aktivitas kantor dan pencapaian target kerja harian.

Selain disiplin waktu, disiplin kerja juga terlihat dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan laporan, menjalankan amanah tugas, serta menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Dalam praktik sehari-hari, karyawan yang disiplin menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan minim kesalahan, sehingga mendukung terciptanya kinerja organisasi yang optimal. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan tidak hanya menjadi aturan formal, tetapi telah menjadi budaya kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KSPP BMT SAKINAH Sukoharjo

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompensasi memiliki nilai t-hitung $1,842 < t\text{-tabel } 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,073 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini cukup menarik karena meskipun secara teori kompensasi merupakan pendorong kinerja, namun pada kasus KSPPS BMT Sakinah, besaran kompensasi tidak menjadi faktor utama yang memicu lonjakan kinerja secara drastis. Hal ini diduga karena rata-rata skor kompensasi sudah berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan merasa kompensasi adalah hak standar yang sudah terpenuhi, bukan lagi menjadi pemicu eksternal utama untuk bekerja lebih keras melebihi standar yang ada. Faktor kepuasan batin atau niat ibadah dalam bekerja di lembaga syariah kemungkinan lebih mendominasi dibandingkan sekadar angka materi.

Dalam keseharian kerja di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo, kompensasi yang diterima karyawan pada umumnya sudah dirasakan cukup dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan pengalaman di lapangan, karyawan menjalankan tugas secara profesional tanpa terlalu mempermasalahkan besaran kompensasi yang diterima, karena sistem pengupahan dan insentif telah berjalan secara rutin dan relatif stabil. Kondisi ini membuat kompensasi dipandang sebagai hak yang wajar, bukan sebagai dorongan utama untuk meningkatkan kinerja secara berlebihan.

Pada praktiknya, semangat kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor non-materi, seperti kenyamanan lingkungan kerja, rasa kebersamaan, serta nilai ibadah dalam bekerja di lembaga keuangan syariah. Dalam aktivitas sehari-hari, karyawan tetap berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada anggota meskipun tanpa dorongan tambahan berupa kompensasi yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo, kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh kompensasi, melainkan lebih didorong oleh kesadaran tanggung jawab dan motivasi intrinsik.

3. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan KSPP BMT SAKINAH Sukoharjo

Berdasarkan hasil uji t, variabel Integritas memiliki nilai t-hitung $1,754 < t\text{-tabel } 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,087 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penjelasan atas hasil ini adalah bahwa bagi karyawan KSPPS BMT Sakinah, integritas (kejujuran dan tanggung jawab) dianggap sebagai nilai dasar (*core values*) yang wajib dimiliki oleh setiap individu sejak awal bekerja di lembaga keuangan syariah. Karena integritas sudah menjadi perilaku standar dan seragam (homogen) di antara semua karyawan, maka variasi nilai integritas tidak memberikan perbedaan yang mencolok pada variasi kinerja secara statistik. Hal ini selaras dengan pendapat bahwa dalam organisasi berbasis syariah, integritas

adalah landasan moral, namun kinerja teknis tetap lebih dipengaruhi oleh faktor operasional seperti kedisiplinan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa meskipun integritas tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, peran integritas tetap tidak dapat diabaikan dalam membentuk budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo. Integritas berfungsi sebagai fondasi etika kerja yang menjaga kepercayaan anggota, citra lembaga, serta kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Dengan demikian, integritas lebih berperan sebagai faktor pendukung (*supporting factor*) yang bersifat jangka panjang, bukan sebagai pendorong langsung peningkatan kinerja kuantitatif karyawan, sehingga pengaruhnya tidak terlihat signifikan dalam pengukuran kinerja jangka pendek.

Dalam keseharian kerja di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo, integritas telah menjadi nilai dasar yang melekat pada setiap karyawan, seperti kejujuran dalam pengelolaan dana, tanggung jawab terhadap amanah pekerjaan, serta kepatuhan pada prinsip syariah. Berdasarkan pengalaman, seluruh karyawan pada umumnya menunjukkan perilaku kerja yang relatif seragam dalam hal integritas, sehingga nilai tersebut telah menjadi standar moral bersama, bukan lagi faktor pembeda antarindividu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Meskipun integritas tidak tampak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja, perannya tetap sangat penting dalam menjaga kepercayaan anggota dan menciptakan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dalam praktik sehari-hari, integritas lebih berfungsi sebagai fondasi etika kerja yang mendukung kelancaran operasional dan citra lembaga, bukan sebagai pendorong langsung peningkatan kinerja secara kuantitatif. Dengan demikian, integritas berkontribusi secara tidak langsung dan jangka panjang terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi, dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut “

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sutrisno (2019) dan penelitian Agus Purwanto (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan faktor determinan utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Semakin patuh karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP), maka efektivitas kerja akan semakin meningkat.
2. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berbeda dengan teori umum, namun relevan dengan pandangan Handoko (2017) dalam konteks tertentu bahwa kompensasi yang sudah mencapai standar kepuasan minimal tidak lagi menjadi motivator utama jika tidak disertai dengan motivasi kerja lainnya.
3. Integritas tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa integritas dipandang sebagai nilai etis dasar yang wajib ada di lembaga syariah, namun secara statistik tidak

memberikan kontribusi perubahan kinerja yang mencolok. Hasil ini mendukung argumen dalam skripsi Anda yang merujuk pada Priansa (2017) bahwa integritas adalah pondasi perilaku, tetapi hasil kerja teknis (kinerja) lebih banyak ditentukan oleh aspek perilaku nyata seperti disiplin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan ditinjau dari Kedisiplinan, Kompensasi dan Integritas pada Kantor KSPPS BMT SAKINAH Sukoharjo maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Mengingat kedisiplinan merupakan faktor determinan utama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pihak manajemen KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo disarankan untuk terus mempertahankan dan memperkuat sistem pengawasan serta ketegasan dalam penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP). Perusahaan dapat mengimplementasikan sistem *reward and punishment* yang lebih terukur, seperti memberikan penghargaan "Karyawan Paling Disiplin" setiap bulan, guna memotivasi karyawan agar tetap menjaga konsistensi kepatuhan terhadap aturan kerja yang secara langsung berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi.

2. Kompensasi

Sehubungan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, manajemen disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan imbalan finansial semata, melainkan mulai memperhatikan faktor-faktor motivator non finansial. Perusahaan perlu mengevaluasi apakah kompensasi yang diberikan saat ini sudah berada pada titik jenuh (standar minimal), sehingga untuk meningkatkan kinerja lebih lanjut, pihak BMT perlu mengombinasikannya dengan peningkatan motivasi kerja melalui program pengembangan karier, pemberian apresiasi verbal, atau penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesehatan mental karyawan.

3. Integritas

Meskipun integritas dipandang sebagai nilai etis dasar yang wajib ada namun tidak secara langsung mengubah fluktuasi kinerja secara statistik, manajemen KSPPS BMT Sakinah Sukoharjo tetap harus menjaga nilai ini melalui internalisasi budaya organisasi syariah secara berkelanjutan. Saran praktisnya adalah dengan mengadakan pelatihan karakter, pembinaan karakter, atau kajian rutin yang menghubungkan nilai integritas dengan profesionalisme kerja, sehingga integritas tidak hanya berhenti sebagai konsep etis di tingkat dasar, tetapi dapat terwujud dalam perilaku nyata yang mendukung pencapaian target-target teknis perusahaan.

Daftar pustaka

- Afandi, P. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Akbar, M., Ramadhani, R., & Zulfikar, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ali Basyah, M., Ifa Indrayani, T., & Qomariah, N. (2022). The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 6). www.ajhssr.com
- Arifin, S., & Rachman Putra, A. (2020). *Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation*. 22, 39–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2207023945>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (No Title)*.
- Ashlan, A., & Akmaluddin, A. (2021). *Kinerja Guru dan Profesionalisme Pendidikan*. Deepublish.
- Djarwanto. (2011). *Pokok-Pokok Analisis Laporan Keuangan. Edisi Kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Enny, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Farisi, S., Irnawati, I., & Fami, M. (2020). Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 111–120.
- Fillianton, H., Hartono, R., & Sudarwati, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, P. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hustia, H. (2020). *Manajemen Kinerja dan Disiplin Kerja*. Kencana Prenada Media.
- Isnaini, miladiyati, hanifah, aliva, unsilaturrohman, R. (2023). *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT NU jawa timur*.
- Isnaini, M., Hanifah, A., & Unsilaturrohman, R. (2023). *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur*.
- Istiatin. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Surakarta : 125–136.
- Lestari, R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Indikator Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 25–35.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). In *Value: Journal of Management and Business* (Vol. 8, Issue 1).
- Mangasa, F., & Sutopo. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 19–37. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.62>
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Ngalim, S., & Ketut Budiastra, A. (2023). Pengaruh pembangunan zona integritas, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kebutuhan berprestasi dan kinerja pejabat struktural pengadilan agama di nusa tenggara timur. in *scientific journal of reflection: economic, accounting, management and business* (vol. 6, issue 2).
- Noviyanti, D., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada koperasi karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 68–79.
- Oley, R. F., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2019). Analyzing the Effect of Work Discipline and Employee Morale on Employee Performance Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 351–360.

- Prabandari, W. D., Sembiring, V. A., & Herienda, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Koi Jakarta Barat. *Jurnal Pariwisata*, 10(1), 33–39. <https://doi.org/10.31294/par.v10i1.15113>
- Pranoto, Y. (2019). *Integritas dan Etika Profesi*. Deepublish.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rasyada, A. (2021). Indikator Integritas Auditor dan Implikasinya terhadap Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Dan Etika*, 6(1), 45–53.
- Riska Apifah, Kaharuddin, & Nelly A. Sinaga. (2023). Hubungan integritas dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (dprd) kota sibolga. *jurnal ekonomi bisnis dan manajemen*, 1(3), 101–110. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.98>
- Rizki, N. P. R., & Yunita, C. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Qomishu. *Human Capital Development*, 10(3).
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sagala, S. (2014). *Etika Profesi: Membangun Integritas dan Profesionalisme*. Alfabeta.
- Sari, R. N. (2012). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama.
- Simatupang, S., Panjaitan, P. D., Arshandy, E., & Putra, H. S. (2023). Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 270–278.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumardi, E., GW, S. H., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 72. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.338>
- Sunarno. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat*. 3 no.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Susanto, O. N., Riyadi, S., & Halik, A. (2023). The Impact of Discipline and Integrity on The Performance of Telkom Employees in The South Surabaya Region. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13(1), 30–37.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tamaro, A., Andi, A., & Rahmawati, D. (2022). *Evaluasi Kinerja Karyawan dan Strategi Peningkatannya*. Pustaka Setia.
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12995>
- widayati et al. (2023). *Pengaruh integritas, spiritualitas, budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekolah mutiara*.
- Widayati, Sunu, I. G. K. A., & Ariawan, I. P. W. (2023). Pengaruh Integritas, Spiritualitas, Budaya, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Mutiara. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, 14(1), 32–41.
- Yaumi, M. (2016). *Etika Profesi dalam Islam*. Kencana.

LAMPIRAN

Lampiran: Kuesioner Penelitian

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN,
KOMPENSASI, DAN INTEGRITAS PADA KANTOR KSPPS BMT
SAKINAH SUKOHARJO
(Studi pada Karyawan Kantor KSPPS BMT SAKINAH, Sukoharjo)**

Bapak/Ibu Karyawan Kantor KSPPS BMT SAKINAH, Sukoharjo yang saya hormati,

Perkenalkan saya Fajar Sipanuh (2022020005) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Dalam hal ini, saya sedang mengadakan penelitian skripsi. Kuisisioner ini berjumlah 20 item. Hasil dari kuisisioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata.

Cara Pengisian Kuisisioner:

Berilah tanda (✓) pada setiap pertanyaan ini sesuai dengan kondisi yang dialami:

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
Usia : ☐ 15 tahun - 35 tahun ☐ 36 tahun - 45 tahun
Lama Bekerja : ☐ 3 tahun-5 tahun ☐ 6 tahun-10 tahun ☐ >10 tahun

I. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Tidak Sangat Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
1	Saya mengerjakan tugas secara optimal					
2	Saya selalu memastikan hasil kerja sesuai dengan standart dan kualitas yang ditetapkan					
3	Saya selalu mencapai target yang ditentukan oleh BMT Sakinah					
4	Saya bekerja secara mandiri tanpa menunggu instruksi dari atasan					
5	Saya tidak ragu untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas					

II. Kedisiplinan

No.	Pertanyaan	Tidak Sangat Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
1	Karyawan masuk kantor tepat waktu					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab					
3	Dalam bekerja, karyawan harus menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
4	Pimpinan selalu melakukan pengecekan dan pembimbingan karyawan dengan baik					
5	Karyawan yang melanggar peraturan akan dikenakan teguran dan sanksi					

III. Kompensasi

No.	Pertanyaan	Tidak Sangat Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan UMK/UMR					
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan					
4	Karyawan diberikan masa libur dan cuti yang cukup					
5	Karyawan diberikan tunjangan jabatan maupun tunjangan hari raya					

IV. Integritas

No.	Pertanyaan	Tidak Sangat Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
1	Selalu konsisten dengan apa yang saya katakan					
2	Saya dapat mempertanggungjawabkan semua hasil pekerjaan					
3	Saya berani berkata jujur meskipun berada dalam kondisi yang sulit dan siap menerima resiko					
4	Saya mampu menjaga kepercayaan atasan dengan tidak menyalahgunakan jabatan dan wewenang yang miliki					
5	Saya tidak akan membocorkan informasi rahasia tempat kerja kepada pihak yang tidak berwenang					

Kriteria Masing-Masing Kategori Jawaban:

5 = Sangat Setuju (SS):

Responden sangat sepakat atau sangat mendukung pernyataan yang diberikan. Mereka merasa bahwa pernyataan tersebut sangat relevan, sangat benar, atau sangat sesuai dengan kondisi yang dialami atau diamati.

4 = Setuju (S):

Responden sepakat atau mendukung pernyataan yang diberikan. Mereka merasa bahwa pernyataan tersebut relevan, benar, atau sesuai dengan kondisi yang dialami atau diamati, meskipun mungkin tidak dengan tingkat kesepakatan yang paling tinggi.

3 = Netral (N):

Responden tidak memiliki pandangan yang kuat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan. Mereka mungkin merasa pernyataan tersebut tidak sepenuhnya relevan, tidak sepenuhnya benar, atau tidak sepenuhnya sesuai, atau mereka mungkin tidak memiliki informasi yang cukup untuk membentuk opini yang kuat.

2 = Tidak Setuju (TS):

Responden tidak sepakat atau tidak mendukung pernyataan yang diberikan. Mereka merasa bahwa pernyataan tersebut kurang relevan, kurang benar, atau kurang sesuai dengan kondisi yang dialami atau diamati.

1 = Tidak Sangat Setuju (TS):

Responden sangat tidak sepakat atau sangat tidak mendukung pernyataan yang diberikan. Mereka merasa bahwa pernyataan tersebut sangat tidak relevan, sangat tidak benar, atau sangat tidak sesuai dengan kondisi yang dialami atau diamati.

Lampiran 3 : Data Scoring 20 Responden untuk Uji Instrumen

Kedisiplinan						Kompensasi						Integritas						Kinerja Pegawai					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21	4	4	3	5	4	20
4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	5	3	5	22	3	3	3	4	5	18
5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	3	22	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23
4	4	4	3	5	20	5	5	5	5	3	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	3	21
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23
4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	5	3	4	20
4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	4	22	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	4	24
5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22
4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22
5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19

Lampiran 4: Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas Kedisiplinan

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X.1
X1.1	Pearson Correlation	1	.471	.423	.376	.246	.724**
	Sig. (2-tailed)		.036	.063	.102	.295	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.471	1	.661	.318	.296	.733**
	Sig. (2-tailed)	.036		.002	.171	.205	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.423	.661	1	.475	.298	.780**
	Sig. (2-tailed)	.063	.002		.034	.202	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.376	.318	.475	1	.382	.661**
	Sig. (2-tailed)	.102	.171	.034		.096	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.246	.296	.298	.382	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.295	.205	.202	.096		.001
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X.1	Pearson Correlation	.724**	.733**	.780**	.696**	.818**	.001
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Hasil Uji Validitas Kompensasi

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X.2
X2.1	Pearson Correlation	1	.762	.239	.585	.331	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.762	1	.317	.421	.323	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.239	.317	1	.179	.287	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.585	.421	.179	1	.568	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.331	.323	.287	.568	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X.2	Pearson Correlation	.776**	.751**	.611**	.000	.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Hasil Uji Validitas Integritas

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X.3
X3.1	Pearson Correlation	1	.642	.591	.487	.099	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.642	1	.585	.663	.156	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.591	.585	1	.513	.248	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.487	.663	.513	1	.259	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.012	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.099	.156	.248	.259	1	.551*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X.3	Pearson Correlation	.757**	.789**	.747**	.821**	.551*	.001
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.572	.591	.539	.284	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y1.2	Pearson Correlation	.572	1	.423	.723	.363	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y1.3	Pearson Correlation	.591	.423	1	.456	.364	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y1.4	Pearson Correlation	.539	.723	.456	1	.486	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.001
	N	20	20	20	20	20	20
Y1.5	Pearson Correlation	.284	.363	.363	.486	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X.1	Pearson Correlation	.757**	.767**	.740**	.845**	.666**	.001
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

UJI RELIABILITAS

X1 Kedisiplinan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.761	5

X2 Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.779	5

X3 Integritas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.776	5

Y Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.814	5

Lampiran 5 : Data Scoring 45 Responden Untuk Uji Asumsi Klasik Dan Uji Hipotesis

No	Kedisiplinan						Kompensasi						Integritas						Kinerja Karyawan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
1	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	24	13	
2	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	15
3	4	4	5	4	17	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	4	22	21
4	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	17
5	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	15
6	5	4	5	5	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	16
7	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	14
8	5	4	4	5	18	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	5	21	13
9	2	3	5	4	14	4	4	4	4	4	20	5	3	5	3	4	20	4	3	2	3	4	16	19
10	5	2	4	5	16	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	4	3	3	5	4	19	18
11	5	5	5	4	19	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	11
12	5	5	4	4	18	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	4	4	4	3	4	19	17
13	5	4	4	4	17	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	4	22	4	4	4	3	4	19	18
14	4	4	3	5	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	13
15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5
16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	19
17	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	13
18	5	4	5	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	15
19	5	5	5	4	19	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	19
20	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	12
21	5	4	5	4	18	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	16
22	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	22	15
23	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	5

24	4	4	5	4	17	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	11
25	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19	11
26	4	4	4	5	17	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	16
27	4	3	4	5	16	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	13
28	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	10
29	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	15
30	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	17
31	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	14
32	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19	15
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	20
34	4	5	4	5	18	4	5	5	4	5	23	4	4	4	5	4	21	4	4	3	5	4	20	10
35	4	4	4	5	17	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	15
36	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	3	5	4	20	10
37	5	4	5	5	19	5	5	5	4	4	23	4	5	5	3	5	22	3	3	3	4	5	18	19
38	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	10
39	4	4	3	4	15	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	3	21	10
40	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	16
41	4	4	5	4	17	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	19
42	5	4	5	4	18	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	4	4	5	3	4	20	19
43	5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	22	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	4	24	20
44	4	4	5	4	17	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	10
45	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	16

Lampiran : Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan	120	14	20	17,54	1,42
Kompensasi	120	20	25	21,85	1,35
Integritas	120	19	25	21,29	1,58
Kinerja karyawan	120	16	25	21,12	2,14
Valid N (listwise)	120				

Lampiran : Uji asumsi Klasik

Uji Normalitas Data Residual

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.109	120	.006	.109	120	.106

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Multolinieritas (Tolerance dan VIF)

Coefficients^a

		Unstandardized		Standardized			95,0% Confidence		Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Interval for B		Statistics	
			Std.				Lower	Upper		
Model		B	Error	Beta	t	Sig.	Bound	Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,845	3,124		0,911	.364				
	Kedisiplinan	0,412	. 142	. 273	2.895	. 2,895	.387	.612	. 782	1.279
	Kompensasi	0.224	. 121	. 141	1.842	. 073	.310	.538	. 801	1.248
	Integritas	. 218	. 124	. 161	1.754	.087	.336	.565	. 815	1.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

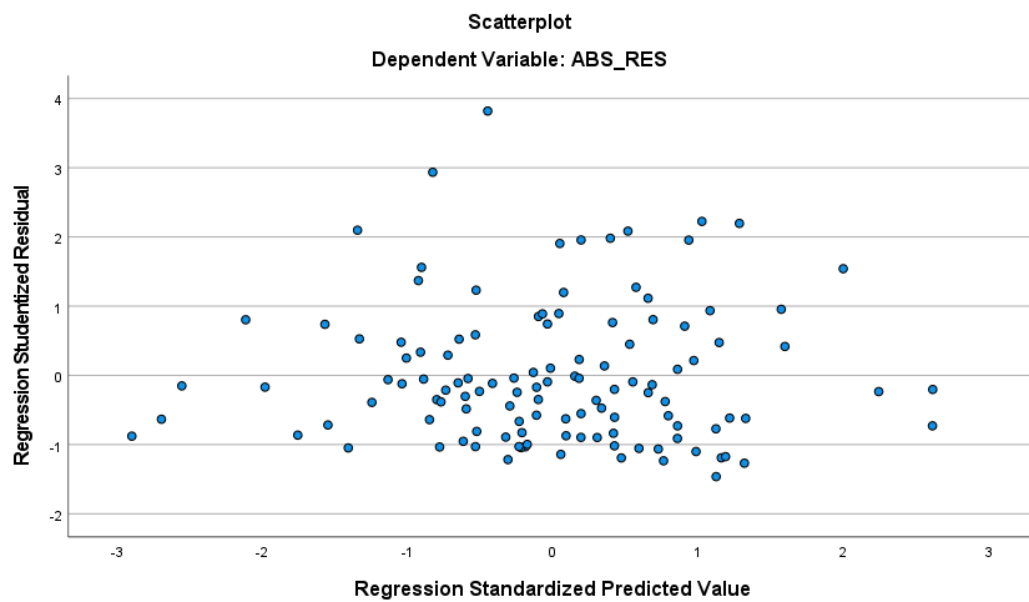
Uji Homoskedastiditas

1) Statistik (Uji Glejser)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.425	.854		1.668	.098	-0.266	3.116
	Kedisiplinan	0.112	.085	.123	1.311	.192	-.057	.281
	Kompensasi	-.064	.073	-.083	-.875	.383	-.209	.081
	Integritas	.021	.075	.026	.279	.781	-.128	.170

a. Dependent Variable: ABS_RES

2. Scatterplot antara nilai ZPRED pada sumbu X dan nilai SRESID



Lampiran 9: Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound Upper Bound
1	(Constant)	2.845	3.124		.911	.364	-3.341 9.031
	Kedisiplinan	.412	.142	.273	2.895	.006	.131 .693
	Kompensasi	.224	.121	.141	1.842	.073	-0.016 .464
	Integritas	.218	.124	.161	1.754	.087	-0.028 .464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.812	3	44.937	14.245	.000 ^b
	Residual	365.910	116	3.154		
	Total	500.722	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompensasi, Integritas

Uji T

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound Upper Bound
1	(Constant)	2.845	3.124		-3.869	.911	-3.341 9.031
	Kedisiplinan	.412	.142	.273	2.895	.006	.131 .693
	Kompensasi	.224	.121	.141	1.842	.073	-0.016 .464
	Integritas	.218	.124	.161	1.754	.087	-0.028 .464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.512	1.776

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompensasi, Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan