PENGARUH PENDIDIKAN, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TEHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET SAKINAH SURABAYA

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh

MASLAHATUS SAIDAH

F02417128

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Maslahatus Saidah

NIM : F02417128

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keselurahan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 23 Juli 2021

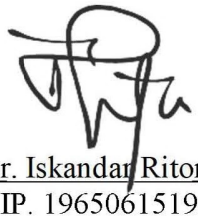
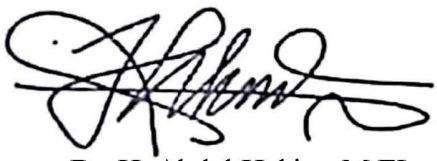
Saya yang menyatakan,

Maslahatus Saidah

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul "**Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya"** yang ditulis oleh Maslahatus Saidah, NIM. F02417128 ini telah disetujui pada 29 Juni 2021.

Oleh:

PEMBIMBING I,	**PEMBIMBING II**
	
Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag	Dr. H. Abdul Hakim, M.EI
NIP. 1965061519910021001	NIP. 197008042005011003

PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Tesis berjudul ""**Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya**"" yang ditulis oleh Maslahatus Saidah, NIM. F02417128 ini telah diuji pada tanggal 26 Juli 2021

Tim Penguji:

1. Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag (Ketua Penguji)
2. Dr. H. Abdul Hakim, M.EI (Sekretaris Penguji)
3. Dr. Khotib, S.Ag (Penguji I)
4. Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.EI. (Penguji II).

Surabaya, 2 Agustus 2021

Direktur,

Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag.

NIP. 196004121994031001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Maslahatus Saidah
NIM : F02417128
Fakultas/Jurusan : Program Pascasarjana Ekonomi Syariah
E-mail address : maslahatuss@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi ☑ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 September 2021

Penulis

(Maslahatus Saidah)

ABSTRAK

Dalam Islam kesejahteraan tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, melainkan juga terpenuhinya kebutuhan spiritual. Melihat dari fakta yang ada, maka dengan upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan Supermarket Sakinah semakin baik kedepannya. Oleh karenya peneliti tertarik untuk meneliti bagaimanakah pengaruh antara pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah.

Tesis ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Untuk populasi karyawan pada Supermarket Sakinah ini berjumlah 44 orang. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel independen dan 1 variabel dependen.

Berdasarkan hasil hitungan statistik, hasil dari penelitian ini adalah 1) Terdapat pengaruh secara persial pada variabel kompetensi (X2) dan variabel kesejahteraan (X4). Pertama, pada variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya. Diperoleh hasil dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,855 > t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,855 > 2,021), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif. Kedua, pada variabel kesejahteraan karyawan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya. Diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,570 > t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,570 > 2,021), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif. 2) Adapun besarnya persentase sumbangan yang diberikan oleh keempat variabel independen yakni pendidikan (X1), kompetensi (X2), disipli (X3) dan kesejahteraan karyawan (X4) terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada nilai R square (Lihat tabel 4.14). R square menunjukkan nilai sebesar 0.656 atau 65,6%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan) mampu menjelaskan sebesar 65,6% variasi variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. 3) Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Supermarket Sakinah Surabaya adalah variabel kompetensi.

Pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah Surabaya. Ada kiranya agar karyawan tetap mempertahankan sikap kompetensiya, guna menunjang kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin, Kesejahteraan, Kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

In Islam, welfare is not only measured by the fulfillment of material needs, but also the fulfillment of spiritual needs. Judging from the facts, the efforts that have been made by the company are expected to make the performance of Sakinah Supermarket employees better in the future. Therefore, researchers are interested in examining how the influence of education, competence, discipline, and employee welfare on the performance of Sakinah Supermarket employees.

This thesis uses quantitative research to test certain theories by examining the relationship between variables. The population of employees at Sakinah Supermarket is 44 people. The research variables used in this study consisted of four independent variables and 1 dependent variable.

Based on the results of statistical calculations, the results of this study are 1) There is a partial effect on the competence variable (X2) and welfare variable (X4). First, on the competency variable (X2) on employee performance (Y) at Sakinah Supermarket Surabaya. The results obtained with a t_{count} of 3.855 > t_{table} of 2.021. Because the value of t_{count} is greater than the value of t_{table} (3.855 > 2.021), then the hypothesis is accepted, meaning that there is a positive effect. Second, the employee welfare variable (X4) on employee performance (Y) at Sakinah Supermarket Surabaya. The result is that the t_{count} is 3,570 > t_{table} is 2,021. Because the value of tcount is greater than the value of ttable (3.570 > 2.021), then the hypothesis is accepted, meaning that there is a positive effect. 2) The percentage of contributions given by the four independent variables namely education (X1), competence (X2), discipline (X3) and employee welfare (X4) to the dependent variable, namely employee performance (Y) can be seen in the value of R square (See table 4.14). R square shows a value of 0.656 or 65.6%. This shows that the percentage contribution of the influence of the independent variables (level of education, competence, discipline and employee welfare) is able to explain 65.6% of the variation in the dependent variable (employee performance), while the remaining 34.4% is influenced or explained by other variables that are not included. in this research model. 3) The most dominant variable in influencing employee performance at Sakinah Supermarket Surabaya is the competency variable.

Education, competence, discipline and overall employee welfare have an influence in improving employee performance at Sakinah Supermarket Surabaya. It is possible that employees maintain their competence attitude, in order to support employee performance at Sakinah Supermarket.

Keywords: Competence, Discipline, Welfare, Performance

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

نبذة مختصرة

.في الإسلام ، لا تقاس الرفاهية فقط من خلال تلبية الاحتياجات المادية ، ولكن أيضًا تلبية الاحتياجات الروحية انطلاقا من الحقائق ، من المتوقع أن تؤدي الجهود التي بذلتها الشركة إلى تحسين أداء موظفي سوبر ماركت سكينة في المستقبل .لذلك ، يهتم الباحثون بدراسة مدى تأثير التعليم والكفاءة والانضباط ورفاهية الموظفين على أداء موظفي سوبر ماركت سكينة.

تستخدم هذه الرسالة البحث الكمي لاختبار نظريات معينة من خلال فحص العلاقة بين المتغيرات .يبلغ عدد العاملين في سوبر ماركت سكينة 44 فردًا .تكونت متغيرات البحث المستخدمة في هذه الدراسة من أربعة متغيرات مستقلة ومتغير تابع واحد.

(X2) بناءً على نتائج الحسابات الإحصائية فإن نتائج هذه الدراسة هي :1 (وجود تأثير جزئي على متغير الكفاءة في سوبر ماركت سكينة (Y) على أداء الموظف (X2) أولاً ، حول متغير الكفاءة .(X4) ومتغير الرفاهية سورابايا .النتائج التي تم الحصول عليها مع <2.021 .نظرًا لأن قيمة أكبر من قيمة)3.855 <2.021 (، يتم (Y) على أداء الموظف (X4) قبول الفرضية ، مما يعني أن هناك تأثيرًا إيجابيًا .ثانيًا ، متغير رفاهية الموظف أكبر tcount في سوبر ماركت سكينة سورابايا .والنتيجة هي أن هو 3،570 <يساوي 2،021 .نظرًا لأن قيمة يتم قبول الفرضية ، مما يعني أن هناك تأثيرًا إيجابيًا .2 (يمكن رؤية النسبة ، (3.570> 2.021) ttable من قيمة (X3) والانضباط (X2) والكفاءة (X1) المئوية للمساهمات المقدمة من المتغيرات المستقلة الأربعة وهي التعليم .(انظر الجدول 4.14) R في القيمة من مربع (Y) إلى المتغير التابع ، أي أداء الموظف (X4) ورفاهية الموظف بقيمة 0.656 أو 65.6٪ .وهذا يدل على أن النسبة المئوية لمساهمة تأثير المتغيرات المستقلة R يظهر مربع)مستوى التعليم والكفاءة والانضباط ورفاهية الموظف (قادرة على تفسير 65.6٪ من التباين في المتغير التابع)أداء الموظف (، بينما تتأثر النسبة المتبقية البالغة 34.4٪. أو مفسرة بمتغيرات أخرى لم يتم تضمينها في نموذج البحث هذا .3 (المتغير الأهم في التأثير على أداء الموظف في سوبر ماركت سكينة سورابايا هو متغير الكفاءة.

يؤثر التعليم والكفاءة والانضباط ورفاهية الموظفين بشكل عام في تحسين أداء الموظفين في سوبر ماركت سكينة سورابايا .من الممكن أن يحافظ الموظفون على كفاءتهم ، من أجل دعم أداء الموظفين في سوبر ماركت سكينة.

الكلمات المفتاحية :الكفاءة ، الانضباط ، الرفاهية ، الأداء

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iii**

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI ..... **iv**

ABSTRAK ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR TRANSLITERASI ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN

- **A. Latar Belakang Masalah** **1**
- **B. Rumusan Masalah** **6**
- **C. Tujuan Penelitian** **6**
- **D. Kegunaan Penelitian** **7**
- **E. Penelitian Terdahuluan** **7**
- **F. Sistematika Penulisan** **13**

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

- **A. Landasan Teori** **15**
  - **1. Pendidikan** **15**
  - **2. Kompetensi** **18**
  - **3. Disiplin** **23**
  - **4. Kesejahteraan** **28**
  - **5. Kinerja** **31**
- **B. Pengaruh antar Variabel** **34**
- **C. Kerangka Konseptual** **39**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis 40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian……..41
B. Waktu dan Tempat Penelitian 41
C. Populasi dan Sampel Penelitian 41
D. Variabel Penelitian 42
E. Definisi Operasional 43
F. Skala Pengukuran Variabel 44
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 45
H. Jenis dan Sumber Data 47
I. Teknik Pengumpulan Data 47
J. Teknik Analisis Data 48
K. Pengujian Hipotesis 51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Penelitian…….53
B. Karakteristik Responden…….56
C. Analisis Data…….59
D. Pembahasan……..75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 90
B. Saran 91

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Gambar 4.1 Sejarah Supermarket Sakinah……..……..……63

Gambar 4.2 Stuktur Organisasi Koppontren As-Sakinah Surabaya……65

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan…….68

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi……69

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin……69

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Keejahteraan…….70

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja……70

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas……..71

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas……72

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas…….73

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients[a]……...74

Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary[b]……..75

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients[a]……76

Tabel 4.12 Analisis Determinasi Model Summary[b]…….79

Tabel 4.13 Uji t (Parsial) Coefficients[a]……..80

Tabel 4.14 Uji F (Simultan) ANOVA[a]…….82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PEDOMAN TRASLITERASI

No.	Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
1	ا	,	ط	ṭ
2	ب	B	ظ	ẓ
3	ت	T	ع	‘
4	ث	Th	غ	Gh
5	ج	J	ف	F
6	ح	ḥ	ق	Q
7	خ	Kh	ك	K
8	د	D	ل	L
9	ذ	Dh	م	M
10	ر	R	ن	N
11	ز	Z	و	W
12	س	S	ه	H
13	ش	Sh	ء	‘
14	ص	ṣ	ي	Y
15	ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup Panjang (madd) caranya dengan menuliskan coretan horizontal (macron) di atashuruf ā, ī dam ū

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menjadi era tanpa batas uang ditandai dengan semakin banyaknya sumber daya manusia memasuki negara lain dalam menunjukkan keahliannya. Upaya buat menaikkan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, & terencana, sebagai akibatnya perusahaan bisa bersaing secara sehat menggunakan perusahaan lain. Sumber daya manusia dapat bersaing menggunakan pesaing juga kawan bisnisnya hanyalah perusahaan yg mempunyai sumber daya manusia yg berkualitas.[1]

Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang paham tentang ilmu pengetahuan serta memiliki kemampuan dan keterampilan mengenai suatu bidang. Sebagai sumber daya manusia, langkah awal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri adalah dengan menempuh pendidikan, yakni pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan adalah suatu hal yang penting dan merupakan tonggak untuk generasi muda agar tercipta peradaban bangsa yang paham tentang ilmu pengetahuan.

Manusia perlu dipersiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, sehingga setiap instansi/lembaga atau

[1] Dini Meilina,"Pengaruh Profesionalisme Karyawan Terhadap Pengembangan Lembaga Studi Pada PT Bank BNI Syariah Bekasi"(Skripsi—Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta), 2017.1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi untuk membangun suatu instansi atau organisasi. menuju ke arah yang lebih baik. Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai yang buruk adalah kurangnya pendidikan.

Hal penting lainnya adalah pendidikan yang profesional, disiplin dan efisien, efektif, kreatif, produktif dan bertanggung jawab di bidang pekerjaan merupakan kebijakan tingkat prioritas pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan dalam mempertimbangkan sumber daya manusia adalah dengan melihat tingkat pendidikan dan kompetensi. Hal ini dikarenakan pendidikan dan kompetensi individu yang ramah lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.Dengan pendidikan dan kompetensi seperti ini, karyawan perlu memahami apa pekerjaannya.

Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.[2]

[2] Julietta Putri Pangestika Rahayu, Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, (Skripsi—Universitas Sanata Dharma, 2017), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi bertujuan untuk memudahkan perusahaan untuk mencari dan merekrut karyawan yang berkompeten sesuai bidang yang dibutuhkan perusahaan.

Supermarket Sakinah merupakan bisnis retail yang di dalamnya menganut operasi swalayan. Pada saat merekrut karyawan hal utama yang menjadi pertimbangan adalah pengalaman kerja, pendidikan, ketrampilan serta penampilan. Bisnis retail ini menawarkan berbagai jenis produk makanan dan minuman, selain itu kebutuhan rumah tangga juga tersedia.[3] Kawasan Surabaya Timur memiliki salah satu supermarket yang sudah terkenal, yaitu Supermarket Sakinah. Supermarket Sakinah adalah supermarket yang dimilikin oleh koperasi dari Pondok Pesantren Hidayatulah As-Sakinah, namun masyarakat sekitar biasa menyebutnya Sakinah Swalayan.

Yang menarik pada Supermarket Sakinah ini adalah dengan mengusung konsep bisnis ritel berbasis syariah. Hal ini dapat terlihat mulai dari pintu masuk supermarket yang bertuliskan Assalamu'alaikum. Kemudian dalam hal pemilihan produk juga sangat selektif di mana berbagai macam produk yang diperjualbelikan

[3] Philip Kotler, *Principles of Marketing (Prinsip-Prinsip Pemasaran)*, Terjemahan oleh Damos Sihombing, Jilid 1, Edisi 12 (Jakarta : Erlangga, 2008), 202.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan produk-produk halal yang telah berlabel halal atau memiliki BPOM MUI.

Saat ini Supermarket Sakinah semakin berkembang, dan memiliki banyak cabang di banyak daerah, salah satunya di daerah Keputih, yang berbentuk minimarket. Perbedaannya antara supermarket dan minimarket ini terletak pada produk yang dijual serta ukuran tempat yang digunakan. Jika pada minimarket memiliki tempat yang lebih kecil dan produk yang lebih terbatas, tetapi lain halnya denga supermarket yang memiliki tempat lebih luas dan produk yang lebih lengkap.[4]

Selain pendidikan dan kompetensi, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja yang digunakan oleh perusahaan dan selanjutnya kinerja karyawan yang telah dilakukan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja dalam organisasi akan menumbuhkan rasa ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menjadi kinerja yang baik.[5]

Mangkuprawira mendefinisikan disiplin adalah sifat karyawan yang secara sadar mengikuti aturan tertentu. Disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kedisiplinan merupakan bentuk pelatihan pegawai dalam

[4] Bashori, Manajer SDM Supermarket Sakinah Keputih Surabaya, *Wawancara*, 2 Mei 2021.
[5] Novi Febriyanti, "Implementasi Early Warnings System (EWS) dalam Menekan Tingkat Non Performing Financing (NPF) di Perbankan Syariah", *ASY SYAR'IYYAH: JURNAL ILMU SYARI'AH DAN PERBANKAN ISLAM,* 5(2), (2020), 124-154.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menerapkan peraturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan, semakin baik kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang menurunkan kinerja perusahaan adalah karena perusahaan memiliki masalah sumber daya manusia yang rumit, terutama kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali terdapat karyawan yang tidak mematuhi disiplin jam kerja seperti masuk kantor setelah pukul 08.00 WIB dan pulang sebelum pukul 17.00 WIB, selain itu masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi tata tertib, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan, hal itu dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Dengan kinerja karyawan yang menurun, perusahaan harus menegakkan disiplin karyawan, termasuk mengikuti aturan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan untuk karyawan. Contoh peraturan terkait disiplin, seperti aturan masuk dan keluar, waktu istirahat, aturan berpakaian, etika kerja, dan aturan yang diperbolehkan dan dilarang oleh karyawan saat bekerja di tempat kerja.

Faktor lain adalah kesejahteraan. Handoko dalam Sutrisno mengatakan bahwa kesejahteraan merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja mereka. Selanjutnya, menurut Hasibuan kesejahteraan merupakan semua pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan.[6]

Kesejahteraan adalah hal yang utama yang mempengaruhi kinerja, jika dalam pemberian kesejahteraan tidak sesuai prestasi kerja dan harapan karyawan, maka karyawan tidak akan semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Supermarket Sakinah masih terbilang jauh dari nilai UMK kota Surabaya.

Melihat dari fakta yang ada, maka dengan upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan Supermarket Sakinah semakin baik kedepannya. Oleh karenya peneliti tertarik untuk meneliti bagaimanakah pengaruh antara pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari paparan latar belakang, Adapun rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya:

[6] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 183.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagaimana pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya?
2. Bagaimana pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya?
3. Manakah variabel yang memiliki pengaruh dominan antara pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.
3. Untuk menguji pengaruh variabel yang mempunyai pengaruh dominan antara pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kegunaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
   a. Menyempurnakan dan memperdalam teori yang sudah pernah dikaji yaitu tentang pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan
   b. Menambah wawasan dan referensi tentang pengaruh pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan
2. Kegunaan Praktis
   a. Untuk bahan penelitian dalam menentukan kebijakan pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan
   b. Untuk bahan pertimbangan pimpinan perusahaan maupun manajemen dalam mengembangkan usahanya
   c. Untuk bahan perbandingan penelitian selanjutnya

E. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan:

1. Penelitian Muhamad Ekhsan "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kejuruan Terhadap Kinerja Karyawan" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan kejuruan terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data menggunakan metode

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

deskriptif kuantitatif dengan penyebaran kuesioner menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, uji simultan bermakna karena dapat dikonfirmasi oleh nilai uji F. Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari nilai 0,05, dan nilai F_{hitung} = 35.812 lebih besar dari F_{tabel} = 4,02, sehingga H0 dapat diterima. Hal ini secara simultan menunjukkan H0 antara variabel motivasi dan pelatihan vokasional, menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan..[7]

2. Penelitian yang dilakukan Amir Hamzah "Pengaruh Pendidikan, Kedisiplinan, Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur". Hasil dari peneilktian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sebeb pendidikan yang sudah terlaksana selama ini telah sukses dan berhasil untuk meningkatkan pengetahuan pegawai supaya kinerjanya meningkat. Selanjutnya variabel yang berpengaruh yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai dalam mematuhi peraturan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Secara bersama-sama, variabel pendidikan dan

[7] Muhamad Ekhsan, "Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1 (Tahun 2019), 9-10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kedisiplinan memberi pengaruh pada kinerja pegawai, tampak ada perpaduan antara pendidikan dan kedisiplinan yang saling mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai prosedur.[8]

3. Penelitian yang dilakukan oleh Angga Gauriang Gautama Putra " Kesejahteraan dan Emosi Karyawan di Tempat Kerja". Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasis intrinsik. Respondennya adalah karyawan clinning service di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. Hasil penelitian tersebut adalah para karyawan mempunyai kesejahteraan dan emosi yang baik saat berada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi pengaruh yang dominan. Hal tersebut dapat mendukung para karyawan meningkatkan pelayanan yang disajikan oleh mereka. Selain itu, kesadaran sulitnya mencari lapangan kerja menjadi factor mengapa karyawan memutuskan untuk bertahan.[9]
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Mentari Mariam (2016), "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DISKOMINFO Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan

[8] Amir Hamzah, "Pengaruh Pendidikan Kedisiplinan, terhadap Kinerja Pegawai pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur", *Jurnal Simplex*, Vol. 2, No. 2 (Agustur 2019), 30.
[9] Angga Gauriang Gautama Putra, " Kesejahteraan dan Emosi Karyawan Ditempat Kerja", *Jurnal Psikologi Talenta,* Vo. 4, No. 2 (Maret 2019), 130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik. Kompetensi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara simultan yaitu sebesar 70,5%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 56,2%. Sedangkan kompetensi koefisiennya sebesar 14,3%.[10]

5. Penelitian ini dilakukan oleh Ariesta Dwi Pratiwi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009". Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut. (1) Jika diperoleh hasil uji $t > t_{tab}$ atau 3,336 > 1,990 maka regresi yang diperoleh adalah Ho ditolak, Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta 2) Hasil uji-t diperoleh nilai t $t > t_{tab}$ atau 9,299 > 1,990, Ho ditolak, Ha diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja di Luwes LojiwetanSurakarta. 3) Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabe}$l atau 55,883 > 3,96 berarti regresi yang diperoleh signifikan. Jadi Ho ditolak dan Ha diperbolehkan. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Luwes

[10] Ayu Mentari Mariam, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada DISKOMINFO Provinsi Jawa Barat", (Skripsi—Universitas Pasundan Bandung, 2016), 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lojiwetan Surakarta dengan motivasi kerja..[11]

6. Penelitian ini dilakukan oleh R. Sasti Vidia Febrianti. S dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar. Hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(persero) cabang makassar, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,602, selain itu nilai *value* = 0.000 < alpha 0.05, hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R *square* 0.247 yang demikian bahwa variable remunerasi menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 24,7 %, dari hasil uji T diperoleh hasil sig 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).[12]
7. Penelitian ditulis oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta". Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Tingkat disiplin kerja staf Hotel Ros In Yogyakarta

[11] Ariestika Dwi Pratiwi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009" (Skripsi—Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009), 55.
[12] R. Sasti Vidia Febrianti. S, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar" (Skripsi—Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017), 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berada pada kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berada pada kategori sedang (78,8%), dan karyawan Hotel Ros In Yogyakarta berada pada kategori sedang (62,4%) (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ross di Yogyakarta. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Ros InHotel di Yogyakarta. (4) Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ross di Yogyakarta..[13]

8. Penelitian yang ditulis Julian Ashariandi dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang". Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 9,01 3 lebih besar dari F tabel (3,17) maka kesimpulannya adalah menolak Ho dan menerima Ha. Secara simultan variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung variabel kompetensi 3,57 5, lebih tinggi dari t tabel (2,004), kesimpulannya menolak Ho dan menerima Ha. Ini berarti bahwa bagian dari variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t variabel motivasi adalah 2,440, yang lebih besar dari t tabel (2,004), sehingga keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha.

[13] Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rtinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.[14]

9. Penelitian ini ditulis oleh Dina Novriyanti dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat". Hasil penelitian ini mengatakan adanya pengaruh secara parsial terhadap kompetensi dengan kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Selanjutnya, memiliki pengaruh secara parsial terhadap kemampuan dengan kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat serta memiliki pengaruh simultan terhadap kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.[15]
10. Penelitian ditulis oleh Muhammad Riyanda dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta". Hasilnya menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0{,}460$; $p=0{,}000$; $\Delta R2 = 20{,}7\%$); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0{,}514$; $p=0{,}000$; $\Delta R^2 = 25{,}0\%$); dan (3) terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan

[14] Julian Ashariandi, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang" (Skripsi—Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017), 40.
[15] Dina Novriyanti, "Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat" (Skripsi—Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2019), 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (variabel kompetensi β = 0,353; p=0,000; variabel disiplin kerja β = 0,421; p=0,000; dan ΔR^2 = 36,4%). [16]

Berdasarkan hasil dari terdahulu dapat ditemukan persamaan dalam hal pembahasan mengenai sumber daya manusia. Sedangkan letak perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yang berbeda-beda. Dengan melihat beberapa penelitian terdahulu, peneliti ingin melengkapinya dengan mengkorelakikan beberapa variabel tersebut karena selama pengamatan peneliti, belum pernah ada yang mengkorelasikan variabel tersebut. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya".

F. Sistematika Penulisan

Untuk menyajikan penelitian ini menjadi secara sistemastis, maka peneliti membagi menjadi beberapa bab. Pada bab pertama, akan disajikan pendahuluan yang di dalamnya berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sitematika penulisan.

Kemudian pada bab kedua, akan dibahas tentang dasar landasan teori untuk menjawab permasalahan yangada pada penelitian. Juga disebutkan teori-teori yang mendasari topik penelitian yang akan diangkat. Ini adalah studi

[16] Muhammad Riyanda dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), 49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepustakaan dengan berbagai referens dan menjelaskan beberapa penelitian sebelumnya dan hipotesis penelitian.

Bab tiga menjelaskan metode penelitian beserta pendekatannya, mengidentifikasi variabel, metode populasi dan pengambilan sampel, tipe data dan prosedur pengumpulan data sumber dan metode analisis.

Bab empat memberikan gambaran tentang Supermarket Sakinah Surabaya dan temuan penelitian. Hasil survei yang diperoleh dari data akan dijelaskan secara rinci, dan dianalisis.

Pada bab terakhir, yaitu bab lima akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Khususnya dalam hal pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Landasan Teori

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang teori yang menjadi dasar penelitian ini. Bab ini antara lain akan menjelaskan tentang teori variable X yang meliputi Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan serta menjelaskan variable Y yaitu teori Kinerja.

1. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Sumber daya manusia adalah bentuk sumber daya perawatan kesehatan yang paling mahal, dan ini adalah salah satu alasan manajemen harus memastikan bahwa semua petugas kesehatan dapat mempertahankan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Semakin berkembang perusahaan maka semakin banyak pula sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan operasional. Selain itu, tenaga kerja yang diperkuat dari segi kualitas atau keahlian juga diperlukan agar keseimbangan antara kemajuan teknologi, efisiensi dan efektifitas dalam perusahaan tetap terjaga bahkan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan dari perusahaan lain.

Pendidikan adalah salah satu indikator untuk membangun kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas sumber daya manusia bergantung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada pendidikan. Pendidikan merupakan bidang yang paling penting karena sebagai penentu kemajuan anak bangsa. Bahkan ia merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan derajat dan kualitas hidup masyarakat untuk bisa mengantarkan menggapai kemakmuran.

Dalam KBBI, pendidikan diartikan sebagai proses berubahnya sikap dan perilaku seseorang/kelompok orang untuk mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan. Adapun pengertian pendidikan menurut M.J Langeveld adalah:

1) Pendidikan merupakan usaha untuk membantu anak untuk melakukan tugas kehidupannya supaya dia bisa hidup mandiri dan bertanggungjawab.
2) Pendidikan adalah usaha manusia dewasa untuk membawa manusia yang belum dewasa menuju kedewasaan.

Kesimpulan di atas berarti pendidikan adalah kegiatan untuk membimbing anak bangsa menuju kedewasaan yang mandiri dan bertanggungjawab. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa, praktik pendidikan tidak lepas dari sudut pandang manusia.

Hal ini juga sebagaimana yang dinyatakan oleh Muhammad Saroni[17], "pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung dalam kehidupan

[17] Muhammad Saroni , *Personal Branding Guru* (Yogyakarta: Affaruz Media, 2011), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai upaya untuk menyeimbangkan kondisi dalam diri dengan kondisi luar diri. Proses penyeimbangan ini merupakan bentuk survive yang dilakukan agar diri dapat mengikuti setiap kegiatan yang berlangsung dalam kehidupan.

Konsep pendidikan yang telah dijelaskan di atas tampak berbeda, tetapi sebenarnya mempunyai kesamaan di mana terdapat kesatuan yaitu pendidikan adalah proses, ada hubungan antara pendidik dan siswa serta memiliki tujuan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa pendidikan merupakan proses rekonstruksi pengalaman yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya.[18]

b. Indikator Pendidikan

Adapun indikator pendidikan terdiri dari tiga bagian, yaitu : (UU RI No. 20 tahun 2003).

1) Pendidikan Informal

Pendidikan informal merupakan pendidikan yang diperoleh melalui pengalaman sehari-hari baik disadari maupun tidak, bisa dari lingkungan keluarga, masyarakat maupun pekerjaan.

[18] Novi Febriyanti, & A. Fikri Amiruddin Ihsani, "Cash Waqf Linked Social Entrepreneur", *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB),* 10(1), (2020), 1–21.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan sekolah yang diselenggarakan pada berbagai tingkatan dan tunduk pada persyaratan yang jelas dan ketat.

3) Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah melanjutkan pendidikan dengan keadaan sadar tetapi tidak terlalu mengikuti aturan yang tetap dan ketat. Pendidikan non formal dapat berupa kursus dan pelatihan,

Ketiga jenis pendidikan tersebut tidak selalu berjalan beriringan, atau bahkan mungkin terpisah satu sama lain. Dari segi usia, pendidikan formal memegang peranan penting dalam masyarakat. Karena banyak anak belajar pengetahuan keterampilan dan meniru sikap orang dewasa dalam kehidupan sehari -hari.[19]

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah[20] adalah sebagai berikut :

1) Ideologi

2) Sosial Ekonomi

[19] Ariestika Dwi Pratiwi, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009 (Skripsi–Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009), 27.

[20] Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Sosial Budaya

4) Perkembangan IPTEK

5) Psikologi

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Veithzal[21] menyebutkan, kompetensi adalah kemampuan bercakap dan terampil. Melihat dari kata dasarnya yaitu kompeten, berarti cakap. Kompetensi mengacu pada karakteristik seseorang yang membuatnya sukses di bidang pekerjaannya.

Djaman Satori[22] menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang memiliki arti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Mudrajad Kuncoro[23] juga mengatakan kompetensi inti merupakan nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Fachruddin Saudagar menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya

[21] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 298.
[22] Djaman Satori, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), 22.
[23] Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* (Jakarta: Erlangga, 2005), 44.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.[24]

Kompetensi berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 1 (10), "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan".

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan kompetensi merupakan sejumlah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mencapau tingkatan professional.

b. Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno sebagai berikut:

1) Pengetahuan
2) Pemahaman
3) Kemampuan/Keterampilan
4) Nilai (*value*)
5) Sikap (*attitude*)
6) Minat (*interest*) [25]

[24] Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), 30.
[25]Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 205.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Faktor yang Memperngaruhi Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:[26]

1) Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2) Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3) Pengalaman

   Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik kepribadian

   Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik,

[26] Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada, 2007), 126.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif sepeti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan,praktik pengambilan keputusan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kunanda, kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:[27]

1) Kompetensi intelektual, yaitu kumpulan pengetahuan yang berbeda yang terdapat pada diri individu yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja
2) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang terkait dengan kapasitas individu untuk memahami diri sendiri, untuk mengidentifikasi dirinya, identitas diri dan pemahaman diri.
4) Kompetensi sosial, yakni seperangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pengetahuan diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5) Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kemampuan sesorang untuk menguasai diri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama.

[27] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2007)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin kerja bisa terwujud dengan adanya para pegawai yang datang ke kantor dengan tepat waktu dan teratur, menggunakan pakaian yang rapi saat jam kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan sebaik mungkin, menghasilkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang memuaskan dengan mentaati cara kerja yang telah ditentukan dan dapat menyelesaikan pekerjaan pegawai dengan tepat waktu.[28]

Disiplin berasal dari kata disciple yang artinya belajar. Selain itu disiplin adalah arahan untuk melatih serta membentuk seseorang agar melaksanakan sesuatu menjadi lebih baik. Jadi disiplin juga bisa diartikan dengan tindakan yang telah diberikan pimpinan pada pegawainya dalam mencapai tuntutan berbagai tugasnya.[29]

Menurut Maman Rachman disiplin adalah upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu maupun sikap mental masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan serta ketaatan pada peraturan dan tata tertib berlandaskan dorongan dan kesadaran yang muncul dari hati individu maupun masyarakat tersebut.[30] Sedangkan pengertian lainnya mengungkapkan bahwa disiplin merupakan kesadaran pada tata tertib ketika

[28] Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib, " Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No.2 , (September 2020), 250.
[29] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), 305.
[30] Maman Rachman dalam Tulus Tu'u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa* (Jakarta: PT. Grasindo), 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang-orang yang berhubungan dalam suatu sistem dengan senang hati taat pada peraturan yang ada.[31]

Kedisiplinan merupakan tindakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini bisa terlihat dengan adanya sikap karyawan untuk sukarela menaati semua peraturan dan sadar dengan tugas serta tanggung jawab diperusahaan. Oleh karenya, karyawan tersebut akan bersedia mematuhi seluruh peraturan dan bisa melaksanakan tugasnya secara sukarela ataupun terpaksa terpaksa. Berbeda dengan kesediaan yangmana merupakan tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak.[32]

Dalam kenyataannya, jika karyawan tidak bersedia mengindahkan peraturan yang telah ada pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan dikenai tindakan disipliner. Tindakan ini merupakan sanksi bagi karyawan yang telah melanggar tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.[33]

[31] Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 108.
[32] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*,193.
[33] R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung: Penerbit Erlangga Edisi 10), 162.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Macam-macam Disiplin

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:[34]

1) Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukumanhukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Indikator Displin

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora adalah sebagai berikut:[35]

1) Kepatuhan pada peraturan

[34] Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Bandung: PT . Remaja Rosdakarya, 2011), 129.
[35] Henry Simamora, *Paduan Perilaku Konsumen* (Jakarta: Gramedia, 2013), 746.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepatuhan terhadap aturan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis ditetapkan untuk tujuan organisasi supays tercapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

2) Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3) Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatuhukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran adalah ukuran dasar disiplin pribadi, dan karyawan pada umumnya kurang terbiasa meninggalkan pekerjaan sampai larut. Bentuk disiplin kehadiran dapat diukur dengan ketepatan waktu perjalanan pulang pergi, waktu istirahat, tidak adanya penundaan hari, dan jumlah ketidakhadiran dalam jangka waktu tertentu.

5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Dapat menyelesaikan pekerjaan yang tepat merupakan harapan dari pemilik perusahaan terhadap semua karyawan. Hal ini perlu diterapkan pada karyawan sehingga tujuan perusahaan tersebut bisa terealisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Bagi pegawai yang melanggar disiplin maka akan diberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan berdasarkan mekanisme pemberian sanksi bagi pegawai. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran disiplin kerja menurut Rivai yaitu:[36]

1) Sanksi Pelanggaran ringan, dengan jenis:
   a) Teguran lisan
   b) Teguran Tertulis
   c) Tidak puas secara tertulis
2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
   a) Penundaaan kenaikan gaji
   b) Penundaan gaji
   c) Penundaan kenaikan pangkat
3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
   a) Penurunan pangkat
   b) Pembebasan dari jabatan
   c) Pemberhentian dari jabatan
   d) Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri.

[36] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 828.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Kesejahteraan

a. Pengertian Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan adalah kondisi di mana seseorang bisa memenuhi kebutuhan pokok, baik makanan, pakaian maupun tempat tinggal, serta kesempatan untuk melanjutkan tingkat pendidikan dan mempunyai pekerjaan yang memadai untuk menunjang kualitas hidupnya. Definisi kesejahteraan menurut HAM, bahwa setiap laki-laki atau perempuan, pemuda mapun anak kecil memiliki hak untuk hidup layak, baik dari segi kesehatan, makanan, perumahan dan sosial. Jika tidak sesuai berarti melanggar HAM.[37]

Adapun pengertian kesejahteraan menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial[38] adalah suatu tatanan kehidupan sosial baik materiil maupun spiritual yang diliputi keselamatan, ketentraman dan kesusilaan bagi setiap warga negara untuk memenuhi kebutuhan jasmani, rohani dan sosial untuk diri sendiri, keluarga dan masyarakat dengan menjunjung hak asasi sesuai dengan Pancasila. Kesejahteraan merupakan salah satu aspek penting untuk menjaga dan membina stabilitas ekonomi dan sosial, di mana kondisi tersebut

[37] Ikhwan Abidin Basri, *Islam dan Pembngunan Ekonomi,* (Jakarta : Gema Insani Press, 2005), 24
[38] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial Pasal 1 Ayat 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperlukan untuk meminimalisir kecemburuan sosial di masyarakat. Jadi, setiap individu membutuhkan keadaan yang sejahtera sehingga dapat terciptanya suasana yang harmonis dalam bermasyarakat.

b. Indikator Kesejahteraan

Konsep kesejahteraan dapat dirumuskan sebagai padanan makna dari konsep martabat manusia yang dapat dilihat dari empat indikator yaitu :

1) Rasa aman (*security*).
2) Kesejahteraan (*welfare*)
3) Kebebasan (*freedom*)
4) Jati diri (*Identity*)

Biro Pusat Statistik Indonesia menjelaskan untuk melihat tingkat kesejahteraan rumah tangga suatu wilayah, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran, antara lain adalah:[39]

1) Tingkat pendapatan keluarga
2) Tingkat pendidikan keluarga
3) Tingkat kesehatan keluarga
4) Keadaan fasilitas rumah tangga
5) Komposisi pengeluaran rumah tangga dengan membandingkan pengeluaran untuk pangan dengan non-pangan

[39] Dokumen Biro Pusat Statistik Indonesia tahun 2000 tentang Data Sensus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Prinsip-prinsip Kesejahteraan

Prinsip-prinsip kesejahteraan adalah:

1) Kepentingan masyarakat harus diprioritaskan dari kepentingan pribadi
2) Melepas kesulitan harus diprioritaskan dibanding memberi manfaat.
3) Kerugian besar tidak dapat diterima untuk menghilangkan orang yang lebih kecil. Manfaat yang lebih tinggi tidak dapat dikorbankan untuk manfaat yang lebih kecil. Sebaliknya, hanya yang lebih kecil perlu diterima atau dilakukan untuk menghindari bahaya yang lebih besar, sementara manfaat yang lebih kecil dapat dikorbankan untuk mencapai keuntungan yang lebih besar.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja yang dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda kinerja adalah hasil dari suatu usaha untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, Suatu perusahaan yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar moral atau etika. Dari perspektif lain, hasilnya adalah jumlah usaha yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya..[40]

[40] Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1 Edisi 8* (Jakarta: Prenhallindo, 2001), th

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bernandi & Russell dalam Riani[41] mengatakan performansi adalah catatan kejadian dari suatu pekerjaan tertentu pada periode tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora, kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut As'ad kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap *(attitude)*, kemampuan *(ability)* dan prestasi *(accomplishment)*.[42] Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

b. Indikator Kinerja

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer antara lain:[43]

[41] Bernardin, H.John and Russel, Human Resource Management (New York: McGraw-Hill, 2010)
[42] Novi Febriyanti, "Implementasi analisis pembiayaan dalam menekan tingkat Non Performing Financing (NPF) di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo." (Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018)
[43] Lazer & Wikstrom, *Manajemen Personalia,* edisi ke enam (Jakarta: Erlangga, 1997), 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Kemampuan teknis
    a) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
    b) Kemampuan menggunakan metode.
    c) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
    d) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
    e) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
    f) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2) Kemampuan konseptual
    a) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
    b) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
    c) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3) Kemampuan hubungan interpersonal
    a) Melakukan negoisasi
    b) Pekerjaan karyawan
    c) Motivasi karyawan
    d) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno,[44] pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja
2) Hasil kerja: tingkat kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari apa yang dilakukan
3) Inisiatif: ide pikiran dalam menangani masalah yang muncul
4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima insturksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

B. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

[44] Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Sikula dalam Mangkunegara, tingkat pendidikan merupkan sebuah proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis yang terorganisir, yang mana pada tenaga kerja mempelajari ilmu pengetahuan dan teoritis untuk tujuan umum. Sebuah instansi memiliki tingkat motivasi pegawai rata-rata tinggi, meskipun sering mengikuti pelatihan dan mempunyai pengalaman kerja, namun jika tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan maka kinerja maksimal akan sulit terwujud.[45]

Oleh karenanya, jika melihat pentingnya tingkat pendidikan untuk meningkatkan kinerja sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Tentunya saat tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan, maka akibatnya kinerja yang dikerjakan oleh karyawan tidak akan seperti rencana sebelumnya. Sehingga suatu instansi perusahaan atau organisasi harus melihat sumber daya manusia dari tingkat pendidikannya.

Melakukan kegiatan dengan melihat tingkat pendidikan yang memadai untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang dihasilkan dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan.

[45] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Dewasa ini konsep kinerja sering dikaitkan dengan konsep kompetensi. Dengan demikian kedua konsep ini menjadi populer pada saat ini. Banyak organisasi bisnis dan non bisnis sangat memperhatikan hal ini dengan penerapan konsep kinerja berdasarkan kompetensi karyawan.

Kompetensi adalah faktor yang dapat menentukan seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, dapat memberi isyarat bahwa perusahaan yang dikelola dengan baik maka akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Sehingga dapat mengidentifikasi kompetensi apa saja yang diperlukan untuk semua pekerjaan dalam perusahaan. Kompetensi tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi dengan cermat dan akurat tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maupun calon karyawan.[46]

Penentuan tingkat kompetensi diperlukan supaya dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan. Penentuan kompetensi yang diperlukan tentu akan dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja. Adapun rumusan standar kompetensi tentang kemampuan dan kinerja yang harus dicapai, antara lain:

1) Seberapa jauh kinerja yang diharapkan dari seseorang
2) Apa saja yang diharapkan dari pekerjaan seseorang

[46] Rosento, *Analisis* Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Program Studi Manajemen Administrasi.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Bagaimana cara mengukur seseorang yang telah mencapai kinerja sesuai harapan

Kompetensi dapat dijadikan sebagai dasar penentuan penempatan kerja seorang karyawan. Pemimpin perusahaan dapat melihat kompetensi apa yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaan tertentu dan jalan apa yang mereka ambil untuk mencapainya. Karyawan dapat berkembang untuk meningkatkan tingkat pengetahuan, keahlian, keterampilan dan kemampuannya sehingga sumber daya manusia dapat terkonsentrasi. Kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja tergantung pada kemampuan individu. Karyawan memiliki kemampuan sumber daya manusia seperti pengetahuan dan modal untuk mencapai harapan dan tujuan yang diinginkan.

3. Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sedamaryanti, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kualitas kerja, inisiatif, tepat waktu, diketahui dapat meningkatkan kinerja karyawan.[47] Mangkunegara dan Prawirosentono mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor tersebut seperti kompetensi, motivasi, faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan

[47] Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja (Bandung: Ilham Jaya, 1995), 31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.[48]

Disiplin kerja adalah salah satu kriteria penilaian prestasi kerja. Mereka yang dapat menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas mereka lakukan. Pentingnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja tergantung pada individu yang melihat. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang dapat menangani semua masalah yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja.

Disiplin karyawan yang baik akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan mampu menjaga dan memelihara loyalitas dan kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan memudahkan untuk menilai kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Trahan dan Stainer (1998), terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, "disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, sebab dengan disiplin maka pimpinan dapat menerapkan Tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan".

[48] Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 44.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih giat bekerja dan menjadi karyawan yang bermutu, tangguh dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan dapat terus mengalami peningkatan. Kinerja yang baik dapat menciptakan preestasi, kualitas dan kuantitas kerja, serta konsistensi karyawan.

4. Pengaruh Kesejahteraan dengan Kinerja Karyawan

Pendapat universal mengemukakan bahwa kinerja organisasi akan sangat tergantung pada kinerja individu para pegawainya. Sementara itu, kinerja individu dalam organisasi dihasilkan dari gabungan usaha yang disertai motivasi dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dari yang bersangkutan.[49] Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja individu aparatur pemerintah daerah dapat melakukan antara lain dengan cara meningkatkan motivasi, semangat dan kegairahan kerja.

[49] M. Gibson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai baik berupa gaji, tunjangan, insentif, dan imbalan finansial lainnya untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya dan keluarga.

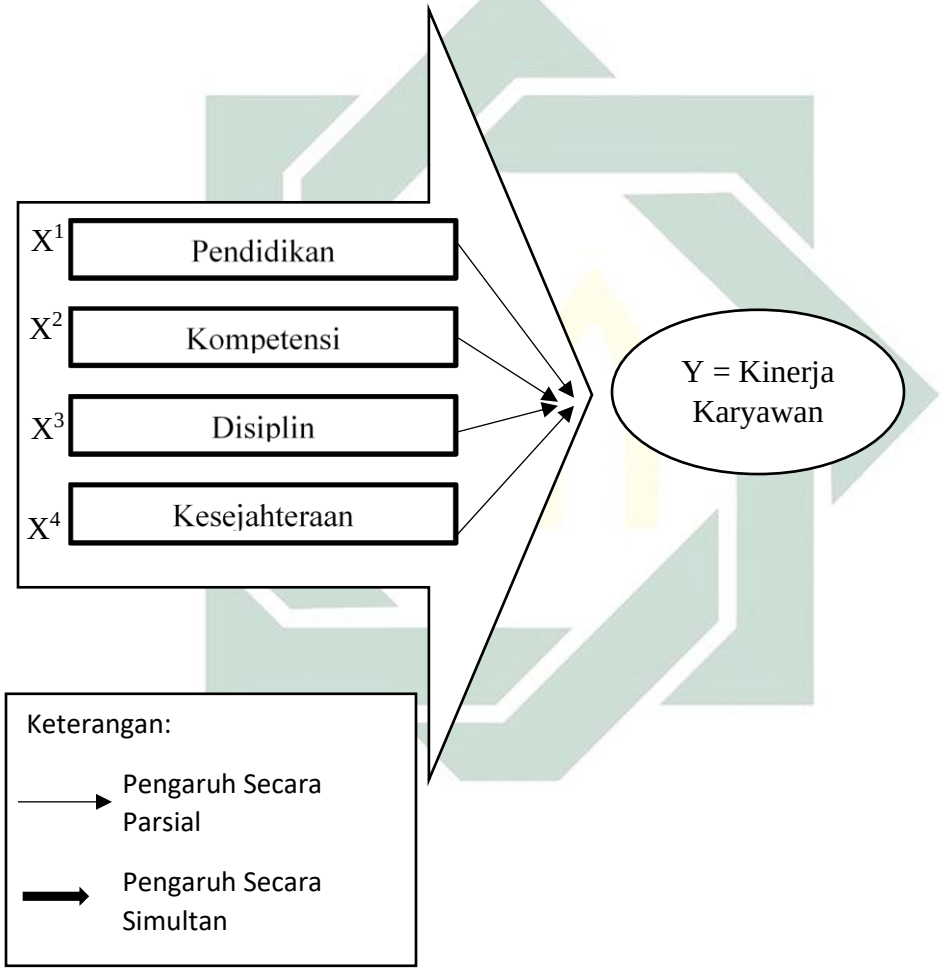
Sebaliknya, turunnya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Balas jasa atau tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.[50].

[50] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Bumi Aksa, 2007), 185.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model dari konsep yang mencakup bagaimana sebuah teori dapat berhubungan dengan berbagai faktor masalah yang dianggap penting.[51] Berikut Kerangka konseptual dalam penelitian ini



[51] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 88.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Di antara variabel pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan karyawan terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.
2. Antara variabel pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan terdapat pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan cara menguji hubungan antar variabel dan menguji teori tertentu..[52]

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penilitian ini dilaksanakan mulai dari Bulan Juli 2021 dan bertempat di Supermarket Sakinah Surabaya dengan alamat di Jalan Arif Rahman Hakim No. 32 Surabaya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada dasarkan mempunyai arti jumlah penduduk.[53] Jika dalam penelitian, populasi didefinisikan sebagai semua anggota dari seluruh wilayah yang disurvei.[54]

Untuk populasi karyawan pada Supermarket Sakinah ini berjumlah 44 orang. Menurut Arikunto apabila subjek penelitiannya masih kurang dari 100

---

[52] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 38.
[53] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 1997), 151.
[54] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian; Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2014), 147.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang, lebih baik semua jumlah tersebut diambil sehingga penelitiannya nanti termasuk penelitian populasi. Namun, jika jumlah subjeknya lebih besar maka bisa diambil antara 10-15%,atau 20-25 % ataupun lebih dari itu.[55]

Berdasarkan gambaran d iatas, maka peniliti mengambil jumlah keseluruan populasi yang berjumlah 50 orang karyawan.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut agar diperoleh informasi tentang hal tersebut. Setelah itu barulah kemudian bisa ditarik kesimpulan.[56] Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel independen dan 1 variabel dependen.

1. Variabel Independen

Variabel independen (X) atau yang lebih dikenal dengan sebutan variabel bebas ini merupakan variabel yang menjadi sebab atau pengaruh bagi variabel dependen (Y).[57] Variabel independen yang akan peneliti ambil adalah pendidikan (X1), kompetensi (X2), disiplin (X_3), dan kesejahteraan (X_4).

---

[55] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*., Edisi Revisi V (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 112.

[56] *Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V (Jakarta: 2002),120.*

[57] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2013), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) atau yang lebih dikenal dengan variabel terikat ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (X).[58] Variabel dependen yang akan peneliti ambil adalah kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya.

E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini peneliti akan mepermudah penelitian dengan mendefinisikan istilah sebagai berikut:

1. Pendidikan (X_1): Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Indikator pendidikan dalam penelitian ini yaitu: Pendidikan informal, Pendidikan formal dan Pendidikan non formal.
2. Kompetensi (X_2) : Kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai professional. Indikator kompetensi dalam penelitian ini yaitu: pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan, minat.
3. Disiplin (X_3): Disiplin adalah kesadaran pada tata tertib ketika orang-orang

[58] Ibid., 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berhubungan dalam suatu sistem dengan senang hati taat pada peraturan yang ada. Indikator disiplin dalam penelitian ini yaitu: kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kesejahteraan (X_4): Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara. Indikator kesejahteraan dalam penelitian ini yaitu: kualitas hidup dari segi materi, fisik, mental, dan spiritual.
5. Kinerja (Y): Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu: kemampuan teknik, konseptual, dan hubungan interpersonal.

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan untukacuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Nantinya alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Jika menggunakan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Dengan begitu akan mendapatkan hasil yang lebih akurat, efisien, dan komunikatif.[59]

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran *likert* yang menggunakan lima kategori jawaban:[60]

No	Pernyataan/Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid tidaknya atau sah tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika bisa menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.[61] Teknik pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah korelasi *Produk Momen Pearson*.

[59] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 92.
[60] Ibid., 94.
[61] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 17* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2012), 53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perhitungan uji validitas dari variabel X1, X2, X3, X4 dan Y dilakukan dengan bantuan SPSS 17. Penilaian uji validitas ini menggunakan kriteria sebagai berikut:[62]

a. Apabila r hitung ≥ r table (pada taraf signifikasi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuisioner tersebut valid.
b. Apabila r hitung ≤ r table (pada taraf signifikasi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuisioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indikator tingkat kepercayaan atau keandalan pada suatu hasil pengukuran.[63] Rumus *Alpha Cronbach* bisa dipilih untuk menghitung tingkat reliabilitas. Berikut Rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2}\right\}$$

Dimana:

r_i = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya pertanyaan

Σs_i^2 = Jumlah variabel butir

[62] Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 46.
[63] Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), 99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

st^2 = Varian Total

Hasil dari pengujian ini dikatakan reliabel apabila nilai r Cronbach alpha ≥ 0,60.[64]

H. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer disini diperoleh dari jawaban kuisioner dan hasil wawancara. Sedangkan Data sekundernya diperoleh dari beberapa data dari Supermarket Sakinah, perpustakaan, dan juga media elektronik.

2. Sumber Data

Sumber data disini juga terbagi menjadi 2, yaitu Sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun dalam pem penelitian ini sumber data primernya diperoleh dari angket data kuisioner yang telah disebarkan kepada 50 karyawan Supermarket Sakinah. Sedangkan untuk sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang telah diberi oleh pihak Supermarket Sakinah, literatur tentang pendidikan, kompetensi, disiplin, kesejahteraan, dan kinerja baik dari jurnal ataupun perpustakaan, penelitian terdahulu, dan media elektronik.

---

[64] Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*, Versi 17 (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), 175.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Kuisioner adalah teknik pengumpulan data dari hasil jawaban responden yang telah menjawab beberapa pertanyaan ataupun pernyataan tertulis. Dalam hal kuisinioner ini peneliti memberikan beberapa prnyataan tertulis yang nantinya akad dijawab oleh karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.

J. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan alat untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis ini digunakan peneliti karena jumlah variabel independennya sebanyak empat variabel, yaitu: pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah keempat variabel tersebut memiliki pengaruh atau pun tidak dengan kinerja karyawan.

Rumus dari analisis regresi linier berganda ini dapat dilihat pada persamaan berikut:[65]

$$Y = a + b_1X_1+b_2X_2 +e$$

Dimana:

[65] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 275.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b1,b2, : koefisien regresi

X1,X2 : Variabel bebas (pendidikan, kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan)

e : nilai residu

2. Koefisien Determinasi (R *square* / R^2)

Merupakan alat untuk menghitung seberapa besar perubahan variasi variabel terikat bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas. Nilai R^2 yaitu antara 0-1, R^2 = 0, maka sedikitpun tidak ada persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas. Sebaliknya, jika R^2 = 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat sangat sempurna. Ini artinya atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat.[66]

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini merupakan pengujian pada model regresi dan variabel penelitian apakah dalam keduanya terjadi suatu kesalahan. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik harus memenuhi beberapa syarat, diantaranya:

[66] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: MediaKom, 2008), 79.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Uji Normalitas

Fungsi dari uji nomrmalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, residual atau yang biasa disebut dengan variabel pengganggu ini memiliki distribusi normal.[67] Pengujian ini juga sama halnya dengan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan taraf 5% (sign. 0,05). Jika hasilnya lebih dari 5 % (sign, > 0,05) data dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Fungsi dari uji multikolinieritas ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi yang sempurna atau tinggi diantara variabel bebas atau tidak. Jika korelasi yang dihasilkan sempurna atau tinggi maka model dari regresi dapat dikatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mendeteksi apakah gejala tersebut memang ada maka diperlukan metode VIF (*Variance Inflation Factor)*. Jika VIF tersebut diatas angka 10, maka dapat dikatakan tidak ada gejala multikolinieritas pada regresi.[68]

c. Uji Heteroskedastisitas

Fungsi dari uji heteroskedasitas adalah untukmenguji apakah

[67] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*…, 160.
[68] Ibid., 90.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dikatakan heteroskedastisitas jika residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda. Namun dikatakan homoskedastisitas jika residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Regresi bisa dikatakan baik jika tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian Heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada uji *sperman's Rho*, yangmana nilai prediksivariabel terikat dengan variabel bebas. Apabila nilai signifikannya > 0,05, maka dapat disimpulkan regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Fungsi dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya korelasi satu variabel error dengan variabel error lainnya. Maka dari itu diperlukan metode Durbin-Watson untuk mengetahuinya. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Dikatakan ada autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2.
2) Dikatakan tidak adaautokorelasi jika nilai DW berada antara angka -2 sampai +2.
3) Dikatakan ada autokorelasi negatif jika nilai DW diatas +2.[69]

[69] Ibid., 153.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Koefisien Beta

Merpakan alat untuk menguji variabel bebas mana yang paling berpengaruh (dominan) terhadap variabel terikat dalam model regresi linier. Dapat dikatakan variabel bebas memiliki pengaruhyang sangat dominan jika nilai Betanya terbesar.[70]

K. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui secara terpisah pengaruh yang timbul dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk penentuan apakah hipotesis tersebut apakah diterima atau ditolak bisa dilihat dari perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikan a = 5% = 0,05. Hipotesis diterima jika nilai t hitung < nilai t tabel. Begitu pula sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai t hitung > nilai t tabel maka hipotesis ditolak.

2. Uji (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama pengaruh terhadap variabel terikat.[71] Untuk penentuan apakah hipotesis tersebut apakah diterima atau ditolak bisa dilihat dari

[70] Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*…., 85.

[71] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete,* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perbandingan nilai f hitung dengan nilai f tabel dengan tingkat signifikan a = 5% = 0,05. Hipotesis diterima jika nilai f hitung > nilai t tabel. Begitu pula sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai f hitung < nilai f tabel maka hipotesis ditolak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Deskripsi Umum Penelitian

1. Gambaran Singkat Supermarket Sakinah

Logo Supermarket Sakinah

Supermarket Sakinah merupakan salah satu supermarket yang sudah lama dikenal oleh masyarakat Surabaya khususnya sebelah Timur. Awal berdirinya sekitar tahun 1991 dengan melakukan men*supply* barang kebutuhan pokok. Kemudian pada tahun 1993 mulai membuka mini market seluas 200 M^2 dan berakhir pada tahun 2004 diperluar menjadi 1.100 M^2. Seiring berjalannya waktu, angka penjualan terus mengalami peningkatan. Potensi pasar juga meningkat di sekitar lokasi kos atau tempat tinggal mahasiswa ITS. Saat ini, Supermarket Sakinah berdiri di atas lahan seluas 2.250M^2.

Berikut gambaran singkat sejarah awal mula Supermarket Sakinah :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.

lib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.1

Sumber : wawancara dengan manager operasional Supermarket Sakinah

2. Visi dan Misi Supermarket Sakinah Surabaya

Berikut visi dan misi Supermarket Sakinah Surabaya :

a. Visi

Menjadikan jaringan ritel modern syariah terkemuka di Indonesia dalam peranserta pembangunan ekonomi ummat.

b. Misi

1) Menciptakan usaha ritel modern Syariah

2) Memberikan pelayanan prima yang unggul dan berkualitas

3) Dapat bermanfaat bagi *stakeholder*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

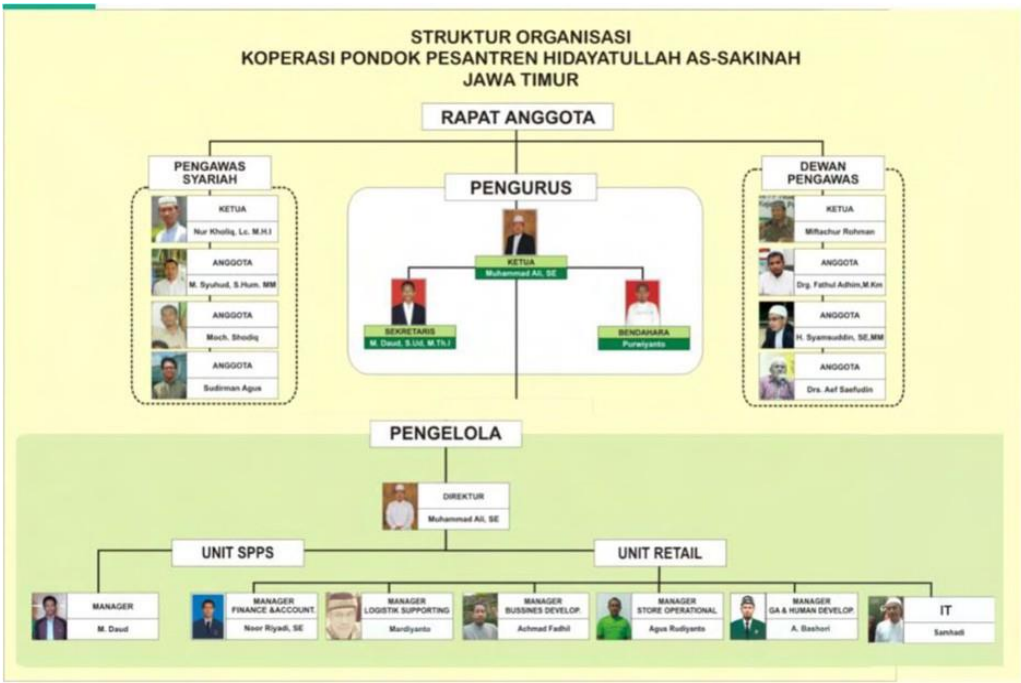
4) Dapat memberdayakan Usaha Kecil Menengah dengan bentuk pengembangan usaha dan kemitraan

c. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama. Di dalamnya harus ada kerjasama yang bersifat sistematis dengan pembagian tugas dan wewenang yang jelas terperinci.

Struktur organisasi yang dimiliki oleh Supermarket Sakinah saat ini masih sama dengan struktur Koppontren Hidayatullah. Terdapat pemegang kekuasaan tertinggi yaitu rapat anggota, pengawas Syariah, dewan pengawas dan pengurus. Selanjutnya, di bawahnya ada 5 devisi manajer meliputi manajer keuangan, manajer logistik, manajer operasional, manajer teknologi informasi dan manajer sumber daya manusia. Berikut gambar struktur Koppontren As-Sakinah Surabaya :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.2
Stuktur Organisasi Koppontren As-Sakinah Surabaya

Sumber : wawancara dengan manager operasional Supermarket Sakinah

d. Fasilitas yang Tersedia

Berikut beberapa asilitias yang tersedia di Supermarker Sakinah :

1) Tempat beribadah

2) Mesin ATM

3) Foodcourt

4) Tempat parkir

B. Karakteristik Responden

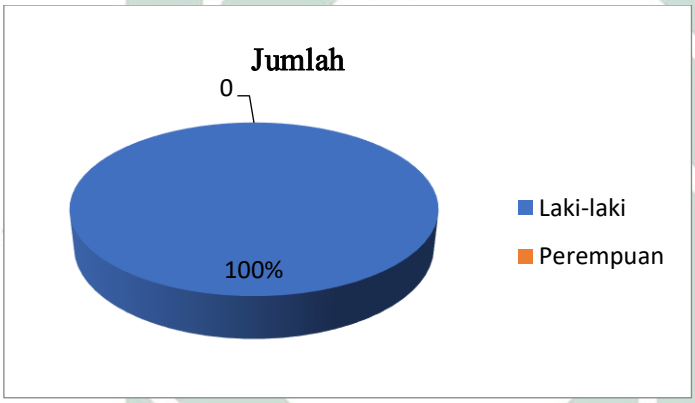
Karakteristik responden merupakan karyawan Supermarket Sakinah. Metode penelitian kuantitatif yang memiliki pengertian metode untuk menguji

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable, dengan cara menyebarkan angket kuesioner kepada karyawan Supermarket Sakinah sebanyak 44 karyawan.

1. Jenis Kelamin

Di bawah ini merupakan diagram lingkaran untuk karakteristik jenis kelamin dari 44 responden karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.



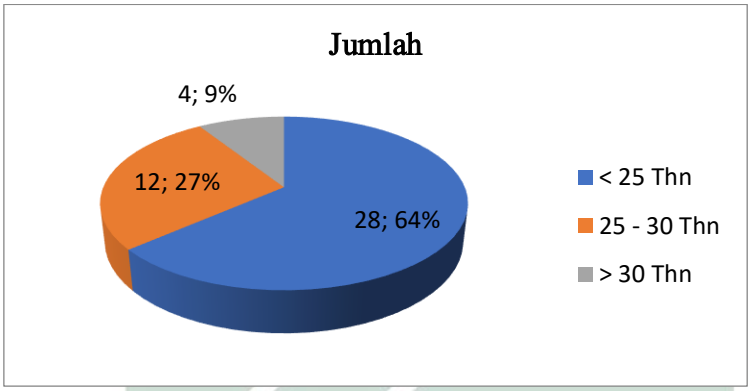
Sumber data :Data Primer diolah

Berdasarkan data pada diagram lingkaran diatas menunjukkan bahwa dari total keseluruhan 44 responden merupakan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 100%.

2. Usia Responden

Di bawah ini merupakan diagram lingkaran untuk karakteristik usia dari 44 responden yang pernah dilakukan pada karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



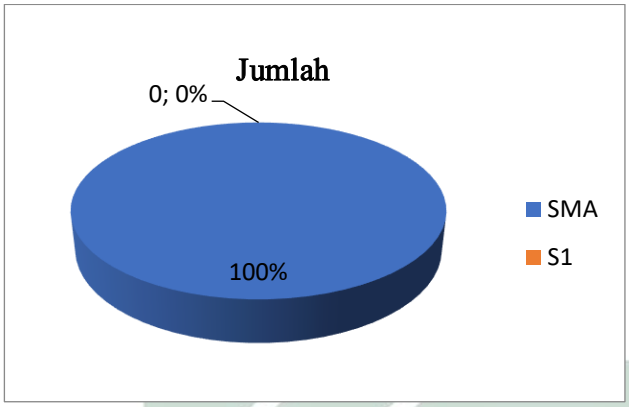
Sumber data :Data Primer diolah

Menurut diagram lingkaran data yang diperoleh adalah sebanyak 44 respoden diantaranya adalah karyawan yang berusia <25 tahun dengan presentase sebanyak 28,64%, karyawan yang memiliki usia 25-30 tahun dengan presentase sebanyak 12,2% serta karyawan yang berusia >30 tahun dengan presentase sebanyak 4,9%. Maka, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia <25 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Berikut merupakan diagram lingkaran untuk karakteristik pendidikan terakhir dari 44 responden karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Sumber data :Data Primer diolah

Berdasarkan data pada diagram lingkaran diatas menunjukkan bahwa dari total keseluruhan 44 responden, semuanya pendidikan terkahir SMA.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur validitas dalam suatu kuesioner. Suatu survei dapat dikatakan valid jika dapat menjelaskan apa yang diukur oleh survei tersebut.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0.793	0.297	Valid
P2	0.817	0.297	Valid
P3	0.672	0.297	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut tabel di atas lebih besar dari r-tabel 0,297, menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel pendidikan dinyatakan valid. Sementara uji validitas yang dilakukan pada variabel kompetensi diperoleh hasil sebagaimana yang terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0.634	0.297	Valid
P2	0.711	0.297	Valid
P3	0.589	0.297	Valid
P4	0.644	0.297	Valid
P5	0.729	0.297	Valid
P6	0.748	0.297	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Karena nilai r hitung sesuai tabel di atas lebih besar dari r tabel 0,297 maka dapat dilihat bahwa variabel kompetensi dinyatakan valid.

Sementara uji validitas yang dilakukan pada variabel disiplin diperoleh hasil sebagaimana yang terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0.738	0.297	Valid
P2	0.667	0.297	Valid
P3	0.520	0.297	Valid
P4	0.550	0.297	Valid
P5	0.537	0.297	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin dinyatakan secara umum valid karena nilai r hitung lebih besar dari tabel 0,297. Sementara uji validitas yang dilakukan pada variabel kesejahteraan diperoleh hasil sebagaimana yang terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Keejahteraan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0.674	0.297	Valid
P2	0.687	0.297	Valid
P3	0.806	0.297	Valid
P4	0.793	0.297	Valid
P5	0.661	0.297	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Karena nilai r hitung menurut tabel di atas lebih besar dari r tabel 0,297, maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel kesejahteraan dinyatakan valid. Uji kelayakan yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan menghasilkan hasil yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0.621	0.297	Valid
P2	0.705	0.297	Valid
P3	0.531	0.297	Valid
P4	0.582	0.297	Valid
P5	0.682	0.297	Valid
P6	0.633	0.297	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa instrumen variabel kinerja secara keseluruhan dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.297.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur kuesioner dari indikator variabel tertentu. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal atau reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan penelitian, uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha menunjukkan beberapa item atau poin dalam suatu kumpulan berkorelasi positif satu dengan yang lainnya. Uji reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	rtabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	0.637	0.6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.762	0.6	Reliabel
Disiplin (X3)	0.517	0.6	Reliabel
Kesejahteraan (X4)	0.751	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.691	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dalam setiap variabel dependen maupun independen menunjukkan hasil nilai lebih dari 0,6, artinya baik variabel dependen atau independen dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas atau kehandalan yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dengan menggunakan model regresi, variabel residual mempunyai distribusi nominal. Dalam melakukan uji normalitas biasanya menggunakan uji *kolmogorov-smirnov (K-S).* Taraf yang digunakan agar uji K-S memiliki nilai yang signifikan adalah 5% (sign.0,05). Apabila nilainya lebih besar dari 5% (sign. > 0,05), maka hasil data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas terdapat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel bebas	Nilai sig.	Keterangan	Kesimpulan
Pendidikan	0.133	Sign.>α	Berdistribusi normal
Kompetensi	0.610	Sign.>α	Berdistribusi normal
Disiplin	0.231	Sign.>α	Berdistribusi normal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kesejahteraan	0.191	Sign.>α	Berdistribusi normal

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas menunjukkan bahwa variabel bebas di antaranya pendidikan (0,133), kompetensi (0,160), disiplin (0,231) dan kesejahteraan (0,191) seluruhnya lebih besar dari 5% (0,05), sehingga bisa dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan atau korelasi yang lengkap atau fisik antara variabel-variabel independen saat menggunakan model regresi. Jika model regresi memiliki korelasi yang sempurna antara variabel independen, maka model regresi dapat memanifestasikan dirinya sebagai gejala multikolinearitas.

Metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih besar dari 10, model menyatakan tidak ada gejala multikolinearitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constan)		
Pendidikan	0.720	1.389
Kompetensi	0.646	1.547
Disiplin	0.596	1.677
Keejahteraan	0.795	1.258

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Coefficients[a]

Dependent variable : Kinerja karyawan

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada *coefficien*t (nilai VIF). Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai VIF dari semua nilai indepeden kurang dari 10 atau nilai *tolerance* > 0.1, maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengukur kuesioner apakah terdapat penyimpangan asumsi klasik atau tidak maka bisa menggunakan uji heteroskedastisitas. Selain itu bisa untuk mengetahu apakah ada gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan rumus sperman's Rho. Di bawah ini adalah hasil output uji heteroskedastisitas:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients[a]

Variabel bebas	Nilai Sign.	Keterangan	Kesimpulan
Pendidikan	0.214	Sign.>α	Bebas heteroskedastisitas
Kompetensi	0.947	Sign.>α	Bebas heteroskedastisitas
Disiplin	0.834	Sign.>α	Bebas heteroskedastisitas
Kesejahteraan	0.002	Sign.>α	Tidak Bebas heteroskedastisitas

Dependent variable : Kinerja karyawan
Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Menurut tabel di atas dapat diketahui bahwasanya nilai yang signifikan yaitu pada variabel bebas. Pendidikan (0,214), kompetensi (0,947), disiplin (0,834) memiliki jumlah lebih besar dari 0,05, kecuali variabel bebas kesejahteraan (0.002) lebih kecil dari 0,05. Maka, kesimpulannya adalah terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi variabel bebas kesejahteraan.

d. Uji Autkorelasi

Dalam kuesioner, jika ingin mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi antara suatu pengamatan dalam model regresi linier dan kesalahan pengganggu (confounding error) dari pengamatan lain. Jika ada korelasi, kita dapat mengatakan bahwa ada masalah dengan autokorelasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya, tidak ada autokorelasi untuk nilai DW antara 2 dan +2. Namun, terdapat autokorelasi ketika nilai DW kurang dari 2 atau lebih besar dari +2.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	Durbin Watsen
1	1.840

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: hasil olahan SPSS (terlampir)

Meninjau dari tabel, disebutkan bahwa nilai D-W sebanyak +1,840. Maka model regresi dapat dikatakan tidak ada masalah autikorelasi.

3. Analis Regresi Linier Berganda

Pengertian dari analis regresi berganda adalah terjadi hubungan linier antara kedua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependen meliputi pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), disiplin (X3), kesejahteraan (X4) dan variabel independen kinerja karyawan (Y).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.267	2.675		1.221	0.229
	X1	0.122	0.160	0.084	0.759	0.453
	X2	0.396	0.103	0.450	3.855	0.000
	X3	0.194	0.122	0.194	1.595	0.119
	X4	0.295	0.083	0.376	3.570	0.001

Dependent variable : Kinerja karyawan
Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$

$Y = 3.267 + 0.122 + 0.396 + 0.194 + 0.295$

Keterangan : Y = kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y

b_2 = koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y

b_3 = koefisien regresi variabel antara X_3 dan Y

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b_4 = koefisien regresi variabel antara X_4 dan Y

x_1 = pendidikan

x_2 = kompetensi

x_3 = disiplin

x_4 = kesejahteraan

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

a. Konstanta sebesar 3.267 mempunyai arti jika tingkat pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), disiplin (X_3) dan kesejahteraan (X_4) nilainya 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 3,267.
b. Koefisien yang memiliki nilai positif yaitu memiliki hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Di sini koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,122, maksudnya adalah apabila variabel independen naik 1% maka pada kinerja karyawan (Y) akan naik pula sebesar 0,122.
c. Koefisien yang memiliki nilai positif yaitu terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan (Y). koefisien regresi pada variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,396
d. Koefisien yang memiliki nilai positif yaitu terdapat hubungan positif. Jika makin naik nilai komptensi, maka meningkat pula kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan. Koefisien regresi kompetensi (X_3) sebesar 0,194

e. Koefisien yang memiliki nilai positif yaitu terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Jika makin naik nilai kompetensinya, maka meningkat pula kinerja karyawan. Koefisien regresi kompetensi (X_4) sebesar 0,295.

4. Koefisien Determinasi

Dalam kuesioner untuk menghitung seberapa besar perubahan variabel dependen dengan variabel independen bisa menggunakan uji koefisien determinasi.

Nilai R^2 adalah antara 0-1, R^2 = 0 artinya tidak ada pengaruh yang diberikan variabel independen pada variabel dependen. Sebaliknya R^2=1, terdapat pengaruh yang diberikan variabel independen kepada variabel dependen secara sempurna.

Tabel 4.12
Analisis Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.810[a]	0.656	0.621	1.268	1.871

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Menurut data tabel di atas, yang diperoleh adalah R square atau R^2 yaitu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 65,6%. Berarti terjadi pengaruh antara variabel independen sebesar 65,6%, kemudian sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penting dilaksanakan guna membuktikan dugaan-dugaan sementara dengan menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat apakah hipotesis tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen. Hipotesis diterima artinya memberi pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Hasil uji t yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji t (Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.267	2.675		1.221	0.229
	X1	0.122	0.160	0.084	0.759	0.453
	X2	0.396	0.103	0.450	3.855	0.000
	X3	0.194	0.122	0.194	1.595	0.119
	X4	0.295	0.083	0.376	3.570	0.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

1) Pengaruh pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,759 < dari t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (0,759 > 2,021) maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif secara parsial atau individu variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah Keputih Surabaya.

2) Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,855 > t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,855 > 2,021), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah Keputih Surabaya.

3) Pengaruh disiplin (X3) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,595 < t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} kurang dari nilai t_{tabel} (1,595 < 2,021), maka hipotesis ditolak, artinya tiadak ada pengaruh positif secara parsial atau individu antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil tersebut maka secara parsial variabel disiplin tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah Keputih Surabaya.

4) Pengaruh Kesejahteraan (X4) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,570 > t_{tabel} sebesar 2,021 dan nilai signifikasinya sebesar 0,001. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,570 > 2,021) dan nilaisignifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial variabel kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah Keputih Surabaya.

b. Uji F (Simultan)

Tujuan dari uji F adalah untuk membuktikan apakah hipotesis yang memberi penjelasan adanya pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria dari uji F yaitu di mana hipotesis secara simultan diterima karena berpengaruh positif dan signifikan. F_{tabel} dicari dengan cara berikut ini dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, a = 5%, df 1 (Jumlah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel -1) = 4 - 1 = 3, df2 (n-k-1) =44 – 4 - 1 = 39.

Tabel 4.14
Uji F (Simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.553	4	29.888	18.592	0.000[a]
	Residual	62.697	39	1.608		
	Total	182.250	43			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (18.592 >0,175) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dari variabel pendidikan (X_1), kompetensi (X_2), disiplin (X3) dan kesejahteraan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Supermarket Sakinah Surabaya.

6. Uji Koefisien Beta

Uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel independen (pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan) mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji koefisien beta dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel *coefficients* di kolom *Standardized Coefficients Beta.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.1

Uji Koefisien Beta
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.267	2.675		1.221	0.229
	X1	0.122	0.160	0.084	0.759	0.453
	X2	0.396	0.103	0.450	3.855	0.000
	X3	0.194	0.122	0.194	1.595	0.119
	X4	0.295	0.083	0.376	3.570	0.001

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien beta variabel pendidikan sebesar 0,084 dengan signifikansi 0,453, variabel kompetensi sebesar 0,450 dengan signifikansi 0,000, variabel disiplin sebesar 0,194 dengan signifikansi 0,119 dan variabel kesejahteraan sebesar 0,376 dengan signifikansi 0,001. Karena nilai koefisien beta variabel kompetensi lebih besar dari variabel lainnya, yaitu sebesar 0,450 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari variabel lainnya, yaitu sebesar 0,000, maka maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Pembahasan

Dalam pembahasan ini, akan dibahas mengenai analisis pengaruh variabel independen (pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada Supermarket Sakinah Surabaya

1. Analisa Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan Karyawan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya

Berikut ini dijelaskan bagaimana variabel independen mempengaruhi secara parsial variabel dependen. Hal ini dapat diketahui dengan menggunakan uji t SPSS versi 17. Dari hasil uji-t, pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya. Hasil SPSS yang diperoleh sebagian mempengaruhi variabel dependen variabel independen seperti:

a. Berdasarkan penelitian uji t pada variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,759 < dari t_{tabel} sebesar 2,021, maka hipotesis ditolak yaitu artinya tidak ada pengaruh positif secara parsial atau individu variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan didalam suatu organisasi merupakan proses pengembangan kemampuan yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan. Dalam menghadapi dunia kerja sekalipun, pendidikan akan menjadi bekal bagi para sumber daya manusianya. Maka tak heran jika kualitas pendidikan yang dimiliki karyawan akan menjadikan kemajuan suatu perusahaan maupun usaha ritel.

Dalam hal pendidikan ini, Supermarket Sakinah memberikan peluang kepada pada para karyawan berupa beasiswa untuk melanjutkan jenjang kuliah di STAIL (Sekolah Tinggi Agama Islam Luqman Al-Hakim) yangmana kampus tersebut memang sama-sama dibawah naungan Koppontren Hidayatullah. Beasiswa tersebut akan diberikan mulai semester awal hingga batas semester akhir. Pihak Supermarket Sakinah juga memperbolehkan para karyawannya untuk melanjutkan jenjang kuliah (tanpa beasiswa) selain di Kampus STAIL, seperti pada Kampus Muhammadiyah Surabaya, Kampus Narotama dan Kampus W.R.Supratman. Supermarket juga memberikan kelonggaran jika memang pada jam kerja shift karyawan tersebut berbenturan dengan jam kuliah, maka karyawan yang bersangkutan bisa mengkondisikannya dengan bertukar jam kerja dengan karyawan lainnya. Hal ini diberikan kepada para karyawan mengingat syarat yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diajukan untuk dapat bekerja di Supermarket Sakinah adalah minimal umur 18 tahun atau setara dengan pendidikan formal tingkat SMA. Dengan ini diharapkan para karyawan akan memiliki kualitas terhadap kinerjanya di Supermarket Sakinah.

Dilihat dari segi pendidikan karyawan Superarket Sakinah ini sebagaimana uji t bahwa hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan karyawan Supermarket Sakinah tersebut membawa tidak membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yakni semakin tinggi tingkat pendidikan maka kinerja karyawan Supermarket Sakinah tersebut semakin baik.

b. Hasil output uji t pada variabel kompetensi (X_2) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,855 > t_{tabel} sebesar 2,021. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,855 > 2,021), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dengan mengevaluasi kompetensi yang selaras dengan tolok ukur kinerja, karyawan yang terlibat dalam tugas tertentu mengetahui kompetensi apa yang harus mereka jalani dan jalur yang harus mereka ambil untuk mencapainya. Hal ini didukung oleh penelitian yang ditulis Julian Ashariandi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang". Berdasarkan uji F diperoleh nilai F sebesar 9,013. Ini lebih besar dari F tabel (3.17), yang menolak Ho dan menerima Ha. Pada saat yang sama, variabel independen kemampuan dan sinkronisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat juga nilai t-test parameter kemampuan 3,575, Ho ditolak lebih besar dari t-tabel 2,004 dan Ha diterima. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah itu, nilai t hitung adalah 2,440 lebih besar dari tabel 2,004. Dengan demikian, menolak Ho dan menerima Ha berarti variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai..[72]

Dalam hal kompetensi, Supermarket Sakinah menerapkan beberapa pelatihan untuk masing-masing divisi selama satu bulan sekali secara bergiliran. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Contohnya pelatihan yang diberikan pada divisi *security*. Karyawan pada divisi *security* ini akan diberikan pelatihan berupa ilmu tentang standart keamanan yang harus dimiliki. *Security* yang ada di supermaret ini akan digabungkan pelatihannya bersama

[72] Julian Ashariandi, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang" (Skripsi—Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017), 40.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

security Koppontren Hidayatullah yang langsung dipandu oleh polsek setempat. Akan tetapi, jika polsek setempat sedang berhalangan mengisi pelatihan, maka akan dipandung oleh pihak Angkatan Laut. Contoh lainnya juga diterapkan pada karyawan divisi pramuniaga, yang juga mulai dibekali ilmu pada divisi kasir. Hal ini dilakukan dengan harapan sewaktu-waktu karyawan divisi pramuniaga tersebut bisa *memback up* ketika karyawan divisi kasir sedang berhalangan hadir.

Selaras dengan teori yang telah diungkapkan oleh Nawawi, bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakuakan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan dan ketrampilan, selain itu juga didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[73]

Mengingat Supermarket Sakinah ini juga dibawah naungan Koppontren Hidayatullah, maka para karyawan juga dibekali dengan ilmu rohani, misalnya dengan kegiatan mengaji *morning* dengan durasi 1 jam setiap seminggu sekali yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas bacaan mengaji Al-Qur'an para karyawan. Jika kemampuan mengaji Al-Qur'an ini sudah semakin baik, diharapkan karyawan juga lebih mengedepankan ibadah. Sebagai contoh, misalkan sudah terdengar kumandang adzan, para karyawan bisa segera bergegas untuk

[73] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*...,210.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melaksanakan ibadah sholat dan menjadi pribadi yang lebih baik lagi tiap harinya.

Oleh karena itu, mudah bagi karyawan perusahaan dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan meningkatkan pengetahuan dan sikap mereka. Hal ini menganut teori Finc dan Crunkilton bahwa kompetensi adalah sikap belajar dari tugas, keterampilan, sikap dan penghargaan yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan..[74]

Sebagaimana uji t yang telah dilakukan pada tingkat kompetensi, maka kompetensi karyawan pada Supermarket Sakinah Surabaya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.

c. Berdasarkan penelitian uji t pada variabel tingkat disiplin (X3) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,595 < t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} kurang dari nilai t_{tabel} (1,595 < 2,021), maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif secara parsial atau individu antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang

[74] Finc dan Crunkilton, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, 204.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berlaku, maka para manajer menggunakan disiplin sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawannya. Sudah menjadi suatu keharusan bagi karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Dengan demikian karyawan tersebut akan memiliki sikap disiplin yang baik.

Dalam kenyataannya, disiplin karyawan pada Supermarket Sakinah dapat diterapkan dengan kehadiran karyawan ke supermarket dengan tepat waktu sesuai jam kerja yang sudah ditentukan. Untuk pembagian jam kerja tersebut terbagi menjadi 2 waktu, yang pertama *shift* 1 akan dimulai pukul 07.00-15.30 dan *shift* 2 akan dimulai pukul 14.00-22.30. Namun, mengingat situasi pandemi yang terjadi saat ini, maka jam kerja lebih cepat. Untuk *shift* 1 dimulai pukul 07.00-15.00 dan *shift* 2 dimulai pukul 13.00-20.00. Selain itu dalam hal kelengkapan atribut juga harus diterapkan oleh setiap karyawan dengan mengenakan seragam dengan rapi sesuai dengan hari yang telah ditentukan, mengenakan sepatu sebagai alat kaki, dan menggunakan masker. Untuk kebersihan jari2 tangan dan kaki serta penampilan juga harus diperhatikan. Misalnya jika dirasa kuku tangan dan kaki sudah terasa panjanghendaknya segera dipotng, begitupula jika penampilan rambut surat terlalu panjang segera untuk dipotong agar penampilannya makin rapi.

Sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Suyadi, bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disiplin karyawan adalah sikap taat yang dilakukan oleh karyawan dalam menghormati suatu perjanjian kerja dengan perusahaannya.[75] Dengan demikian, disiplin yang baik akan menunjukkan besarnya sikap tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Hal ini akan memunculkan rasa semangat kerja, perusahaan pun akan cepat mencapai tujuannya.

Jika para karyawan ada yang melanggar ketentuan yang telah diberikan, maka akan mendapatkan teguran dari supervisor maksimal sampai 3x teguran. Jika tetap tidak menghiraukan teguran tersebut, maka akan mendapatkan surat peringatan yang pertama. Jika dengan surat peringatan pertama masih melanggar ketentuan, maka akan diperingatkan dengan surat peringatan yang kedua. Namun, jika masih tetap melanggar ketentuan, maka dengan terpaksa akan diberhentikan dari supermarket. Pemberian sanksi kepada karyawan dimaksudkan sebagai tindakan korektif agar kedepannya dapat tercipta lingkungan yang tertib dan aman.

Meninjau dari sikap disiplin karyawan sebagaimana dari hasil uji t, berarti tidak ada pengaruh yang positif antara disiplin dengan karyawan.

[75] Suyadi Prawirasentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*…, 31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Hasil output uji t pada variabel kesejahteraan (X4) diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,570 > t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,570 > 2,021), artinya hipotesis tersebut diterima sebab terdapat pengaruh secara parsial antara kesejahteraan dengan kinerja karyawan.

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Sedangkan kesejahteraan dalam konsep dunia modern adalah sebuah kondisi dimana seorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baikitu kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Gauriang Gautama Putra " Kesejahteraan dan Emosi Karyawan di Tempat Kerja". Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif. Respondennya adalah *clinning service* di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Airlangga Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di sana mempunyai emosi dan kesejahteraan yang baik saat di tempat kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor penting adalah lingkungan yang nyaman dan kondusif serta kekeluargaan. Variabel yang dominan adalah lingkungan kerja, sebab para karyawan memiliki kesadaran yang tinggi jika mencari lapangan pekerjaan saat ini adalah sulit dan lebih memutuskan untuk bertahan.[76]

Dalam hal kesejahteraan, karyawan di Supermarket Sakinah ini akan mendapatkan reward jika bisa melaksanakan tugas yang diamanahkan kepanya dengan baik. Bisa dikatakan reward ini akan diberikan jika kinerja karyawan tersebut baik. Bentuk reward ini bermacam-macam, mulai dari sarung, jam tangan dan tas. Selain itu untuk saling menjaga kekompakan antar para karyawan agar dapat melaksanakan tanggung jawab bersama, maka Supermarket Sakinah mengadakan rihlah setiap 1 tahun sekali. Rihlah tersebut diikuti oleh seluruh para karyawan supermarket. Jika sudah berkeluarga, juga diperkenankan membawa keluarga initinya. Dalam perjalanan rihlah juga ada kegiatan baksos dan kultum untuk memberikan motivasi kepada para karyawan.

Yang menjadikan para karyawan nyaman salah satunya juga telah disediakan tempat untuk melaksanakan ibadah shalat fardhu ketika

[76] Angga Gauriang Gautama Putra, " Kesejahteraan dan Emosi Karyawan Ditempat Kerja", *Jurnal Psikologi Talenta,* Vo. 4, No. 2 (Maret 2019), 130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jam istirahat berlangsung. Dengan begitu, para karyawan bisa melaksanakan ibadah dengan khusyuk tanpa bingung mencaari tempat untuk beribadah dan takut kehabisan waktu sholat. Selain istirahat untuk jam sholat, karyawan juga mnedapatkan kesempatan istirahat untuk makan yangmana saat pembagian gaji bulanan, biaya konsumsi tersebut sudah *include* didalamnya. Selain itu, jika karyawan tersebut telah bekerja di Supermarket Sakinah lebih dari 2 tahun, maka ia akan mendapatkan tunjangan. Dalam 1 bulan setiap karyawan juga mendapatkan 4 hari libu dan 1 hari ijin. Jika sudah bekerja di Supermarket lebih dari 2 tahun, maka akan mendapatkan tambahan cuti 1 hari. Jadi total libur bisa mencapai 6 hari dalam satu bulan.

Dengan beberapa kenyamanan yang diberikan untuk karyawan ini, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan Supermarket Sakinah. Bukan malah sebaliknya. Hal ini sejalan dengan teori Malayu S.Hasibuan yang mengemukakan bahwa menurunnya kinerja karyawan bisa terjadi karena kurangnya tingkat kesejahteraan karyawan. Tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.[77]

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, terdapat pengaruh positif

[77] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* ..., 185.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan signifikan pada kesejahteaan terhadap kinerja karyawan Surabaya.

2. **Analisa Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan Karyawan secara Bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya**

Berdasarkan uji F diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (18.592 >0,175) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya diterima artinya dapat memberi pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama/simultan pada seluruh variabel diantaranya pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya.

Dalam memenuhi kebutuhannya manusia sudah tidak bisa menggunakan dan memanfaatkan alam sekitar. Kehidupan semakin modern dan alam bukan milik umum lagi. Masyarakat yang hidup di kota sudah terbiasa hidup modern dan serba praktis.

Adanya supermarket menjadi kebutuhan masyarakat, khususnya masyarakat yang berdomisili di kota yang mempunyai waktu belanja tidak bisa berlama-lama. Oleh sebab itu, para pengusaha tertarik untuk menjalankan bisnis ritel. Dengan berkembangnya waktu yang terus berjalan, maka persaingan supermarket di Indonesia semakin banyak dan ketat. Agar bisa unggul bermain dengan pesaing, setiap perusahaan harus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengacu pada penilaian kinerja selama ini.

Tujuan dari perusahaan akan mudah tercapai jika para karyawan memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan merupakan salah satu indikator utama pembangunan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas sumber daya manusia sangat tergantung dari kualitas pendidikan.

Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amir Hamzah "Pengaruh Pendidikan, Kedisiplinan, Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur". Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang memberi pengaruh pada kinerja pegawai adalah variabel pendidikan. Sebab pendidikan yang telah berjalan selama ini sudah berhasil dan sukses bisa meningkatkan pengetahuan para pegawai. Selanjutnya variabel kedisiplinan juga memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Pegawai yang terbiasa disiplin mematuhi peraturan organisasi membuat kinerjanya meningkat. Secara simultan kedua variabel tersebut memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.[78]

Terlihat dari perpaduan kedua variabel tersebut yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Seperti halnya Supermarket Sakinah yang memberikan beasiswa untuk para kayawannya agar bisa terus meniba

[78] Amir Hamzah, "Pengaruh Pendidikan Kedisiplinan, terhadap Kinerja Pegawai pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur", *Jurnal Simplex*, Vol. 2, No. 2 (Agustur 2019), 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ilmu ke jenjang yang lebih tinggidengan harapan agar kinerjanya semakin baik.

Tidak hanya pendidikan, perusahaan dapat dikatakan sukses juga ditentukan oleh kompetensi karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melakukan perkerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan dan ketrampilan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkompetensi, hal itu merupakan asset perusahaan. Asset perusahaan perlu dijaga dengan baik, maka karyawan harus diberi pelatihan untuk mengembangkan diri pada perusahaan.

Berdasarkan uji t, bahwa kompetensi karyawan Supermarket Sakinah dapat memberikan pengaruh posited maupun negatif. Pengaruh positif dapat terjadi apabila karyawan menganggap rekan yang membuatnya menjadi lebih baik lagi. Sebaliknya, dapat memberi pengaruh negative jika karyawan mengganggap karyawan lain sebagai lawan.

Selain itu, kesejahteraan karyawan tidak kalah penting untuk diperhatiakn. Dengan begtu, para karyawan akan merasa bahwa mereka telah memperoleh hak-haknya sebagai pekerja dan semakin giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga sejalan dengan teori Malayu S.Hasibuan yang mengemukakan bahwa menurunnya kinerja karyawan bisa terjadi karena kurangnya tingkat kesejahteraan karyawan. Tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.[79]

Oleh karenanya, pendidikan, kompetensi, disiplin dan kinerja karyawan ini merupakan beberapa komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika semua komponen tersebut dapat berjalan bersama-sama, maka akan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi. Dengan begitu para karyawan akan lebih maksimal lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Jika melihat dari nilai R square (tabel 4.14) menunjukkan bahwa terdapat nilai sebesar 65,6% atau 0,656 yang diberikan oleh variabel independen (pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan) serta sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

3. Analisis Variabel yang Mempunyai Pengaruh Dominan antara Pendidikan, Kompetensi, Disiplin dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Surabaya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun

[79] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* …, 185.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang lebih dominan adalah variabel kompetensi (X_2). Dibuktikan dari uji koefisien beta yang mana koefisien beta pada kompetensi lebih besar daripada koefisien beta pendidikan, disiplin ataupun kesejahteraan.

Berdasarkan lapangan di Supermarket Sakinah, kompetensi yang dijalankan memnah cukup ketat. Setiap karyawan wajib memiliki kompetensi yang baik dan bagus. Dalam tiap kompetensi membutuhkan cara merespons sesuat dari orang lain, kemampuan dalam melakukan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan begitu kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Supermarket Sakinah semakin kuat dan meningkat.

Sependapat dengan penelitian ditulis oleh Muhammad Riyanda dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (β = 0,460; p=0,000; ΔR2 = 20,7%); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (β = 0,514; p=0,000; ΔR^2 = 25,0%); dan (3) terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (variabel kompetensi β = 0,353; p=0,000; variabel disiplin kerja β = 0,421; p=0,000;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan ΔR^2 = 36,4%). Dalam hal ini yang lebih berpengaruh adalah kompetensi.[80]

Apabila perusahaan menerapkan kompetensi karyawan, maka akan memperoleh manfaat, diantaranya:

a. Adanya kejelasan standar kerja sesuai dengan harapan
b. Memiliki alat seleksi karyawan
c. Lebih maksimal dalam produktivitas
d. Memiliki dasar untuk pengembangan sistem remunisasi

[80] Muhammad Riyanda dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta" (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), 49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh persial terhadap variabel kompetensi (X2) dan variabel kesejahteraan (X4). Pertama, pada variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya. Diperoleh hasil dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,855 > t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,855 > 2,021), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif. Kedua, pada variabel kesejahteraan karyawan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) di Supermarket Sakinah Surabaya. Diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,570 > t_{tabel} sebesar 2,021. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,570 > 2,021), maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif
2. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan terhadap keputusan pembelian di SupermarketSakinah Surabaya.
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Supermarket Sakinah Surabaya adalah variabel kompetensi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Dari penelitian di atas, ada beberapa saran yang mungkin dapat dipakai, diantaranya:

1. Untuk Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini memiliki kelemahan, sehingga bisa dikaji ulang lebih jauh oleh peneliti berikutnya, baik dari segi pengukuran kualitatif maupun kuantitatif. Peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian yang membahas faktor-faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi.

2. Untuk Karyawan Supermarket Sakinah

   Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Sakinah. Sebaiknya karyawan tetap menjaga dan mempertahankan sikap kompetensinya untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

3. Untuk Pimpinan Perusahaan

   Pimpinan perusahaan sebaiknya terus menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh karyawan, selain itu tetap memberi pengarahan dan pengawasan yang bersifat mendidik supaya karyawan semangat dan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ashariandi, Julian. 2017. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang”. Skripsi—Universitas Muhammadiyah Palembang

Basri, Ikhwan Abidin. 2005. *Islam dan Pembngunan Ekonomi.* Jakarta : Gema Insani Press

Bernardin, H.John and Russel, 2010. *Human Resource Management* New York: McGraw-Hill

Bintarto. 1989. *Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya*. Bogor: Ghalia Indonesia

Ekhsan, Muhamad. 2019. “Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan,* Vol. 13, No. 1

Fachruddin dan Ali Idrus. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press

Febrianti. S, R. Sasti Vidia. 2017. “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar”. Skripsi—Universitas Muhammadiyah Makassar

Febriyanti, N. (2020). Implementasi Early Warnings System (EWS) dalam Menekan Tingkat Non Performing Financing (NPF) di Perbankan Syariah. ASY SYAR’IYYAH: JURNAL ILMU SYARI’AH DAN PERBANKAN ISLAM, 5(2), 124-154. https://doi.org/10.32923/asy.v5i2.1445

Febriyanti, N. ., & Ihsani, A. F. A. . (2020). Cash Waqf Linked Social Entrepreneur. El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB), 10(1), 1–21. https://doi.org/10.15642/elqist.2020.10.1.1-21

Febriyanti, Novi. "Implementasi analisis pembiayaan dalam menekan tingkat Non Performing Financing (NPF) di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo." Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018.

Gautama Putra, Angga Gauriang. 2019. “ Kesejahteraan dan Emosi Karyawan Ditempat Kerja”, *Jurnal Psikologi Talenta,* Vo. 4, No. 2

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gibson, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Hamzah, Amir. 2019. "Pengaruh Pendidikan Kedisiplinan, terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur", *Jurnal Simplex*, Vol. 2, No. 2

Hasbullah. 2001. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Sri hariati. 2020. Adi Munasib, " Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No.2

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Kotler, Philip. 2008. *Principles of Marketing (Prinsip-Prinsip Pemasaran)*, Terjemahan oleh Damos Sihombing, Jilid 1, Edisi 12. Jakarta : Erlangga, 2008

Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga

Lazer & Wikstrom. 1997. *Manajemen Personalia*, edisi ke enam. Jakarta: Erlangga

Mangkunegara, A,A Anwar Prabu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mariam, Ayu Mentari. 2016. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada DISKOMINFO Provinsi Jawa Barat". Skripsi—Universitas Pasundan Bandung

Markum, Singomedjo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Group

Morissan. 2014. *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muhammad Saroni, Muhammad. 2011. *Personal Branding Guru.* Yogyakarta: Affaruz Media

Mulyani, Sri. 2019. ”Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma”, *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No. 1

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta

Novriyanti, Dina. 2019. “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat”. Skripsi—Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

Prawirasentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE

Pratiwi, Ariestika Dwi. 2009. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009. Skripsi─Universitas Sebelas Maret Surakarta

Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom

Rio Sanjaya, Muhammad Taufiek. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta”. Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta

Riyanda, Muhammad. 2017. “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta

Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1 Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo

Sardar, Ziauddin dan Muhammad Nafik. 2016. “Kesejahteraan dalam Perspektif Islam pada Karyawan Bank Syariah”, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan,* Vol. 3, No. 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Satori, Djaman. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka

Siagian, Sondang. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia

Sedarmayanti. 1995. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2013

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Spencer. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial Pasal 1 Ayat 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id