

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan (individu) ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya dibantu oleh para karyawannya.² Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerjasama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi.³ Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktifitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi.

²Abdurrahmat Fatoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hal 21

³Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jogjakarta: STIE YKPN, 2006), hal 5

Lembaga keuangan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa dan keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDM yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai, baik dari sisi bank sentral masih sedikit.⁴

Berdasarkan Undang – undang nomor 10 tahun 1998 tentang perubahan atasan Undang-undang nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan pada BAB I Ketentuan Umum pasal I, Bank didefinisikan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak. Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan oleh pemerintah melalui undang-undang nomor 7 tahun 1992 dan undang-undang nomor 10 tahun 1998 dan perubahan undang-undang terbaru tentang perbankan syariah tertuang dalam undang-undang nomor 21 tahun 2008. Dimana perbanka syariah adalah menurut undang-undang nomor 21 tahun 2008 adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha. Dan

⁴ Muhammad Syafi’I Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 226.

Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan syariah.

Unit Usaha Syariah atau Bank Jatim Syariah (BJS) didirikan berdasarkan Surat Bank Indonesia Nomor 9/7/DS/Sb tanggal 4 April 2007 perihal : persetujuan prinsip pendirian Unit Usaha Syariah (UUS), pembukaan kantor cabang syariah dan anggota dewan pengawas syariah serta surat Bank Indonesia Nomor 9/148/DPIP/Sb tanggal 24 juli 2007 perihal : Izin pembukaan kantor cabang syariah. Operasional BJS diresmikan pada hari selasa tanggal 21 Agustus 2007 bertepatan tanggal 8 Syaban 1428 H. Dalam perjalannya selama tujuh tahun beroperasi BJS telah hadir dengan banyak melakukan pengembangan dan inovasi guna memberikan layanan financial yang terbaik sesuai kebutuhan nasabah melalui beragam produk dengan prinsip syariah.

Sepanjang tahun 2004, BJS telah menambah sejumlah jaringan kantor baru, yaitu 2 kantor cabang di Kediri dan di malang : 2 kantor cabang pembantu di madiun dan jember. Selain itu dalam tahun 2014 terdapat penambahan jaringan berupa peningkatan status cabang pembantu Gresik dan Madiun sebagai kantor cabang; pendirian 5 kantor cabang pembantu di blitar, jombang, Surabaya utara, Surabaya barat dan Surabaya timur; penambahan 50 kantor layanan syariah dan 6 ATM.

Dengan ekspansi jaringan tersebut, akhir tahun 2014 BJS memiliki 5 kantor cabang, 10 kantor cabang pembantu, 97 kantor layanan syariah dan 6 ATM. Sebagai lembaga keuangan yang terpercaya. Bank jatim cabang syariah

Kediri didirikan dan resmi beroperasi pada tanggal 17 Januari 2014, yang beralamatkan di Jalan Diponegoro No. 50B. Pelayanan menjadi salah satu unsur penting dalam pengembangan bisnis bank, khususnya Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Berikut adalah perkembangan penilaian tingkat kinerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri:

Tabel 1.1
Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Penilaian kinerja	Tahun 2014		Tahun 2015	
	Jumlah orang	Presentase	Jumlah orang	Presentase
Baik	30	85,7%	32	91,4%
Cukup	5	14,3%	3	8,6%
Kurang	0	0%	0	0%
Total	35	100%	35	100%

Sumber: penelitian internal Bank Jatim Cabang Syariah Kediri

Untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa lembaga keuangan syariah tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan akan melakukan manajemen bagaimana untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia tersebut, diantaranya pemberian kompensasi. Menurut Gouzali Saydam kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan atau pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.⁵ Menurut T. Hani Handoko, yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁶

Berdasarkan definisi kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan balasan jasa dari hasil kerja karyawan kepada perusahaan dalam bentuk uang maupun barang baik diterima secara langsung atau tidak langsung yang dimana diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa kerja mereka kepada perusahaan. Karena kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi.⁷

Para karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk untuk melakukan pekerjaan atau

⁵Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambatan, 2005), hal 234

⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, (Yogyakarta: BPF, 1993), hal. 155

⁷Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 419

bekerja. Kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.⁸

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang memadai akan meredam sikap negatif para karyawan. Mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat masuk kerja, dan sebagainya.⁹ Pada dasarnya tujuan dilaksanakan sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para individu untuk bersedia bekerja sama dengan perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan pemberian kompensasi tersebut terkait dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang perlu diambil dalam rangka pencapaian tujuan tersebut adalah adanya disiplin kerja.

Selain pemberian kompensasi, untuk mengembangkan sumber daya manusia suatu perusahaan juga harus melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan ini perlu untuk dilakukan karena pimpinan perusahaan juga harus mengetahui tingkat kinerja para karyawannya. Guntur dkk

⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. rev.ed.* (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2009), hal 196

⁹ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal 245

mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”.¹⁰ Menurut Manullang pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.¹¹

Berdasarkan definisi diatas pengawasan dapat diartikan suatu tindakan pengawas yang dimana dilakukan sebagai keseluruhan kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya, menilai dan mengoreksi bila perlu dilakukan agar sesuai dengan rencana semula. Pengawasan bentuk pemeriksaan yang dimana untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah yang dimaksudkan atau direncanakan, sehingga membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan yang terjadi sebelum persoalan itu menjadi serius.

Pada dasarnya penanggung jawab utama untuk menumbuhkan, mengembangkan serta memelihara disiplin kerja terletak di tangan atasan. Tanpa adanya pengawasan atasan akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Dan salah satu tugas penting atasan suatu perusahaan adalah menjalankan pengawasan dengan baik.¹² Diantara pengawasan dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan, hubungan pengawasan dengan disiplin kerja merupakan

¹⁰Muhammad Guntur, dkk, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Makasar: FEIS UNM, 2005), hal 89

¹¹Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hal 127

¹²Santoso Sastropoetro, *Parisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*, (Bandung: Alumni, 1986), hal 245

suatu hal yang perlu mendapat perhatian bagi pimpinan perusahaan karena disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap produktifitas yang dihasilkan, dengan tingginya produktifitas yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Menurut Sastrohadiwiryo yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sannggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹³ Selanjutnya, Saydam menggambarkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.¹⁴

Berdasarkan definisi diatas maka disiplin adalah kepatuhan dan ketaatan terhadap segala peraturan atau ketentuan yang berlaku atau dapat juga diartikan sebagai kesungguhan dalam bertindak atau berperilaku.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.¹⁵ Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

¹³B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara 2003.), hal 291

¹⁴Gouzali Saydam, *Kamus Istilah Kepegawaian*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1997), hal 54

¹⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, (Yogyakarta: BP. Universitas Diponegoro, 2001), hal 208

sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.¹⁶

Berdasarkan hasil penelitian Desy (2004) menunjukkan faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja, seperti control atasan. Hasilnya terdapat korelasi yang positif antara persepsi terhadap control atasan dengan disiplin kerja.¹⁷ Berdasarkan faktor lain yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik mengambil satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor balas jasa (kompensasi). Kompensasi menjadi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai sendiri, keluarga dan masyarakat.

Perkembangan suatu perusahaan/lembaga bergantung pada produktifitas kedisiplinan karyawan yang ada di perusahaan. Dengan mengatur manajemen sumber daya manusia secara professional yang baik pada karyawan, diharapkan karyawan akan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan karier.

Studi dalam penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri dengan mengambil judul penelitian yakni **"Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri"**.

¹⁶Sodan P Sigian, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal 305

¹⁷ Putri Apriliatin dan Harlina Nurjahjanti, *Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak KA PT kereta api Indonesia (persero) Daerah operasi V di lingkungan stasiun Besar Purwokerto* (Jurnal fakultas Psikologi Universitas Diponegoro)

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Dengan berbagai keterbatasan maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan dan perbahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan.

Tujuan dari penelitian ini adalah membahas masalah yang ada didalam rumusan masalah dan supaya tidak keluar jalur dari pembahasan ini maka dibutuhkan ruang lingkup dalam penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini terbatas pada tiga variable penelitian yaitu: (1) dua variable bebas yaitu kompensasi dan pengawasan pimpinan, dan (2) satu buah variable terikat yakni disiplin kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?

3. Adakah pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh dari kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dari kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Dari uraian pembahasan permasalahan diatas ini diharapkan nantinya dapat berguna bagi:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis tujuan dari adanya penelitian ini adalah dapat memberi sumbangsih ilmu pengetahuan dan melengkapi khazanah keilmuan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung. Memberikan kontribusi pengetahuan yang bisa dijadikan literatur tambahan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan jaminan sosial serta kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Secara praktik ada beberapa tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah:

a. Pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan dalam bidang ekonomi dan bisnis syariah di IAIN Tulungagung, utamanya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

b. Pihak Bank

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pihak Bank untuk mempermudah dalam meningkatkan kualitas pegawai sesuai kebutuhan perbankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

c. Pihak peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah pernyataan sementara tentang hubungan yang diharapkan antara dua variabel atau lebih.¹⁸ Dengan kata lain hipotesis adalah prediksi terhadap hasil penelitian yang diusulkan oleh penulis. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah:

Hipotesis 1

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

H_1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Hipotesis 2

H_0 : Pengawasan pimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

H_2 : Pengawasan pimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

¹⁸Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitas Dalam pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Press, 1999), hal. 61

Hipotesis 3

H_0 : Kompensasi dan pengawasan pimpinan tidak berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

H_3 : Kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Hipotesis 4

H_0 : Tidak ada variabel yang paling berpengaruh dari kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

H_4 : Ada variabel yang paling berpengaruh dari Kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Pengambilan keputusan

- a. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- b. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah terdiri dari penegasan konseptual dan operasional. Penegasan konseptual definisi yang diambil dari pendapat/teori dari para pakar sesuai dengan tema yang diteliti. Sedangkan definisi operasional adalah

definisi yang disandarkan pada sifat-sifat hal yang didefinisikan serta dapat diamati.¹⁹

1. Penegasan konseptual

a. Kompensasi.

Menurut Mangkuprawira dalam bukunya Meldona menjelaskan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.²⁰

b. Pengawasan pimpinan

Menurut Sondang P. Siagian menjelaskan pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya.²¹

c. Disiplin kerja

Menurut Saydam menggambarkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.²² Lebih jauh lagi, Simamora menjelaskan disiplin

¹⁹Tim Penyusun. *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Sastra 1 (S1) Tahun 2015*. (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2015), hal. 19

²⁰Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Intregatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hal. 295

²¹ Sondang P. siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 125

²² Gouzali Saydam, *Kamus Istilah Kepegawaian...*, hal. 54

sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi.²³

2. Penegasan operasional

Penelitian tentang pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja merupakan kegiatan yang dimana dilakukan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang digunakan untuk melakukan peningkatan disiplin kerja pegawai sehingga pegawai akan lebih giat dalam bekerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, dengan adanya faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, moto, halaman persembahan, prakarta, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian utama terdiri dari enam bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, dan kegunaan diadakannya penelitian, hipotesis, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

²³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIA YKPN, 1999), hal 746

- BAB II Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.
- BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari rancangan penelitian, variable penelitian, populasi, sample dan sampling, kisi-kisi instrument, instrument penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB IV Pembahasan hasil penelitian. Terdiri dari deskripsi karakteristik data dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.
- BAB V Pembahasan yang menjelaskan temuan-temuan peneliti yang telah ditemukan pada hasil penelitian
- BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi bahan rujukan, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup peneliti.