

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan yang telah memberikan kontribusi atas jasa kepada suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari hasil penilaian responden tentang variabel kompensasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri menyatakan sangat setuju terhadap penilaian indikator-indikator kompensasi. Penilaian mengenai pemberian gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya, pemberian insentif, dan tunjangan tak langsung seperti asuransi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah menerima kompensasi yang dimana diberikan berdasarkan tingkat pekerjaan pegawai. Selain menyatakan sangat setuju sebagian pegawai ada yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju.

Jadi ini menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ini semua mendapatkan kompensasi yang dimana itu sudah memenuhi kebutuhan dasar pegawai. Hasil persepsi tentang indikator ini menunjukkan hasil yang baik. Hal ini ditunjukkan bahwa pegawai sudah menerima kompensasi dari perusahaan yang dimana itu memang sudah menjadi hak dari pegawai atas jasa-jasanya.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas data, data yang diuji dari variabel kompensasi ini valid dan reliabel, ini dapat dilihat pada hasil uji SPSS berdasarkan tabel *Reliability Statistic* nilai *Cronbach's Alpha*. Bahwa instrumen variabel kompensasi ini reliabel karena data yang diperoleh lebih dari standar ketentuan reliabel. Sedangkan pada uji validitas dilihat pada tabel *Item-Total Statistics* nilai *Corrected Item-Total Correlation* bahwa semua aitem pernyataan itu dinyatakan valid karena lebih dari standar validitas data.

Selain itu dilihat dari uji normalitas dan asumsi klasik, pada uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi ini normal dengan nilai lebih besar dari signifikansinya. Dan variabel kompensasi ini tidak terdapat multikolinearitas dan heterokedastisitas yang artinya pada uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jadi variabel kompensasi ini layak untuk di uji.

Berdasarkan pengujian hipotesis, kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Bahkan hubungan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila kompensasi meningkat satu satuan maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi turun satu satuan maka keputusan nasabah juga akan turun.

Dan setelah dilakukan pengujian statistik dengan analisis regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan

terhadap disiplin kerja pegawai. Dimana pada uji t terlihat bahwa t hitung lebih besar t tabel, dan berdasarkan signifikansi t yang lebih kecil dari probabilitas, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti “*terdapat pengaruh yang signifikan pada kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri*”.

Seperti yang dijelaskan dalam bukunya Burhanuddin Yusuf. Terdapat beberapa tujuan dalam pemberian upah dan gaji, yaitu:<sup>115</sup> ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis, pengaruh pemerintah.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Donny Prakasa Utama. Hasil dari pembahasan penelitian yang dilakukan adalah keterpengaruhan variabel independen (disiplin kerja dan sistem kompensasi) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) juga memiliki tingkat signifikansi. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikan, dimana diperlihatkan melalui tingkat/nilai signifikan pada masing-masing variabel. Variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari standar probabilitas atau tingkat signifikan yang ditetapkan. Dan variabel kompensasi memiliki tingkat/nilai signifikan lebih kecil dari standar probabilitas atau signifikan yang ditetapkan. Nilai-nilai dari variabel-variabel tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikan,

---

<sup>115</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah ed 1, cet 1*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2015), hal 249

sehingga dikayakan terdapat tingkat keterpengaruhan dari variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>116</sup>

## **B. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari manajemen yang dimana merupakan tugas dari atasan, pengawasan merupakan usaha sistematis yang dilakukan untuk menerapkan standar tujuan yang dilakukan dalam perencanaan.

Dari hasil penilaian responden tentang variabel pengawasan pimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri menyatakan sangat setuju terhadap penilaian indikator-indikator pengawasan pimpinan. Penilaian mengenai penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbaikan pelaksanaan kegiatan dengan setandar dan penganalisaan penyimpangan dan perbaikan atas penyimpangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah menerima pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan selama bekerja. Selain menyatakan sangat setuju sebagian pegawai ada yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju.

Jadi ini menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ini mendapatkan pengawasan dari pimpinan yang dimana itu sudah menjadi tanggung jawab pimpinan untuk melihat tingkat permasalahan yang

---

<sup>116</sup> Donny Prakasa Utama, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negera Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2010

dihadapi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan untuk mendapatkan solusi untuk mengatasinya. Hasil persepsi tentang indikator ini menunjukkan hasil yang baik.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas data, data yang diuji dari variabel pengawasan pimpinan ini valid dan reliabel, ini dapat dilihat pada hasil uji SPSS berdasarkan tabel *Reliability Statistic* nilai *Cronbach's Alpha*. Bahwa instrumen variabel kompensasi ini reliabel karena data yang diperoleh lebih dari standar ketentuan reliabel. Sedangkan pada uji validitas dilihat pada tabel *Item-Total Statistics* nilai *Corrected Item-Total Correlation* bahwa semua item pernyataan itu dinyatakan valid karena lebih dari standar validitas data.

Selain itu dilihat dari uji normalitas dan asumsi klasik, pada uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dikatakan bahwa variabel pengawasan pimpinan ini normal dengan nilai lebih besar dari signifikansinya. Dan variabel pengawasan pimpinan ini tidak terdapat multikolinearitas dan heterokedastisitas yang artinya pada uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jadi variabel kompensasi ini layak untuk di uji.

Berdasarkan pengujian hipotesis, pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Bahkan hubungan pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila pengawasan pimpinan meningkat satu satuan maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat sebesar.

Begitupun sebaliknya, apabila pengawasan pimpinan turun satu satuan maka keputusan nasabah juga akan turun.

Dan setelah dilakukan pengujian statistik dengan analisis regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan nasabah menabung. Dimana pada uji t terlihat bahwa t hitung lebih besar t tabel, dan berdasarkan signifikansi t yang lebih kecil dari probabilitas, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti "*terdapat pengaruh yang signifikan pada pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri*".

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspita Sari. Pada penelitian tersebut membahas tentang adanya pengaruh signifikan disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karyadeka Alam Lestari Semarang. Hasil penelitian dari perhitungan deskriptif presentase menunjukkan variabel disiplin dengan skor yang termasuk dalam kategori tinggi, variabel pengawasan kerja dengan skor yang termasuk dalam kategori tinggi, dan variabel kinerja karyawan juga memiliki skor yang termasuk kategori tinggi, dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda. Hasil uji F menunjukkan hasil dari F hitung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat probabilitas atau standar signifikan yang berarti  $H_3$  yang berbunyi "ada pengaruh signifikansi disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam lestari Semarang" diterima. Hasil uji parsial variabel disiplin diperoleh dari t hitung dengan nilai

signifikansi lebih kecil dari probabilitas atau standar signifikansi hal ini berarti  $H_1$  yang menyatakan “ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan” diterima, dari variable pengawasan kerja diperoleh t hitung dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas atau standar signifikansi hal ini berarti  $H_2$  yang menyatakan “ada pengeruh signifikansi pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Koefisien determinasi secara simultan disiplin dan pengawasan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang, secara parsial disiplin mempengaruhi kinerja karyawan dan pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>117</sup>

### **C. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Pada deskripsi variabel disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan pimpinan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri cukup baik, hal ini terlihat dari tanggapan sangat setuju pada kuisioner yang diberikan responden. Dan setelah dilakukan pengujian statistik dengan analisis linier berganda pada output ANOVA, hasilnya berbanding lurus yang dapat dilihat dari hasil uji F dan menunjukkan kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dimana, diperoleh F hitung lebih besar dari F

---

<sup>117</sup> Dwi Puspita Sari, *Pengaruh disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang*, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011

tabel, dan berdasarkan signifikansi F yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  atau probabilitas, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti “*Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri*”.

Menurut Gouzali Syaidam dalam bukunya menjelaskan, untuk mewujudkan tujuan dari kegiatan pembinaan disiplin, maka harus diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin, yaitu:<sup>118</sup> Besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan dari pimpinan, ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian (manajemen) terhadap para pegawai dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah dan Wasilawati, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan kinerja KSK, disiplin kerja mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan kinerja KSK, serta pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan sangat tinggi dan positif dengan kinerja KSK Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kinerja KSK dipengaruhi secara

---

<sup>118</sup>Gouzali Syaidam, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambaran, 1996), hal. 202



bersama-sama oleh pengawasan dan disiplin kerja. Dengan hasil pendekatan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK yang ditunjukkan oleh koefisien regresi. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK yang ditunjukkan oleh koefisien regresi.<sup>119</sup>

#### **D. Pengaruh antara Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan yang paling dominan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Pada deskripsi variabel disiplin kerja pegawai yang merupakan hasil tanggapan pegawai mengenai disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan pimpinan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri cukup baik, hal ini terlihat dari tanggapan sangat setuju pada kuisioner yang diberikan responden. Dan setelah dilakukan pengujian statistik dengan analisis linier berganda pada output *Coefficients*, untuk menentukan variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan atau paling besar terhadap disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji koefisien regresi dengan melihat kolom t. Yang mana nilai dari pengawasan pimpinan pada kolom t memiliki tingkat signifikansi paling besar dari pada kompensasi. Dengan melihat hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: *“pengawasan pimpinan memiliki pengaruh paling dominan atau paling besar terhadap disiplin kerja di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.”*

---

<sup>119</sup>Ardansyah dan Wasilawati, *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja pegawai Badan Pusat statistic Kabupaten Lampung Tengah*, Bandar Lampung: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung, 2014

Seperti yang dijelaskan T Hani Handoko. Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas, dan sebagainya, yang akhirnya merugikan organisasi sendiri. Sebaliknya pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumber daya dan membuat sulit pencapaian tujuan.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003), hal. 367