

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Profil Lembaga**

##### **1. Sejarah Berdirinya Bank Jatim Cabang Syariah Kediri**

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 Syariah Cabang 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 Syariah Cabang Kediri. Terkait dengan hal itu, BJS Cabang Kediri berkomitmen untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam bertransaksi melalui perluasan jaringan, baik jaringan kantor, layanan syariah, maupun *electronic channel* berupa ATM (*Automatic Teller Machine*, *SMS Banking*, *EDC* dan *Mobile Banking*).

Bank Jatim Syariah membangun karakter Sumber Daya Insani (SDI) dengan prinsip luhur yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yaitu insane BJS yang beriman, cerdas, amanah, jujur, berkomunikasi dengan baik. Pribadi demikian diharapkan akan memiliki empati, edifikasi, dan berorientasi hasil yang sepenuhnya mengutamakan layanan fokus kepada nasabah. Kami menyebut karakter tersebut dengan BJS FASTER (*Fathonah, Amanah, Sidiq, Tabligh, Empati dan Edifikasi, Result Oriented*).

## 2. Visi Misi

### a. Visi :

- 1) Menjadi Bank yang sehat, berkembang secara wajar.
- 2) Memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang professional

### b. Misi :

- 1) Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah serta ikut mengembangkan Usaha Kecil dan Menengah.
- 2) Memperoleh laba yang optimal

Bank Jatim ditopang oleh lima pilar budaya kerja untuk mencapai visi dan misi serta senantiasa menjaga lima pilar budaya kerja di setiap jajaran pegawai. Lima pilar budaya kerja tersebut mencakupi :

- a. Bank Jatim merupakan Bank Umum Milik Pemerintah Daerah;
- b. Bank Jatim berorientasi pada pasar dan secara berkesinambungan membina hubungan yang saling menguntungkan dengan nasabah dan mitra usaha lainnya;
- c. Bank Jatim menerapkan *Good Corporate Governance* dengan mengutamakan prinsip ke hati-hatian guna menjaga kepercayaan masyarakat dan pemilik;
- d. Bank Jatim mengakui peranan dan menghargai kepentingan setiap pegawai;
- e. Bank Jatim mengupayakan terciptanya semangat kebersamaan agar pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban secara profesional

Bank Jatim menetapkan Kompetensi utama (*Core Competency*) yang harus dimiliki bagi seluruh karyawannya. Kompetensi utama tersebut merupakan kompetensi yang dipersyaratkan atau dibutuhkan di setiap fungsi organisasi, tidak terbatas pada level dan kedudukan posisi tertentu.

### **3. Berikut bagian-bagian pelayanan di Bank Jatim Syariah :**

- a. Pelayanan Nasabah (PN)
  - 1) Memberikan informasi, memperkenalkan serta menawarkan produk Bank Jatim Syariah kepada nasabah atau calon nasabah, seperti tabungan IB, Tabunganku, Giro Amanah, Deposito Barokah, dll.
  - 2) Melayani sesuai kebutuhannya dalam kegiatan seperti pembukaan rekening baru, penutupan rekening, pencetakan rekening Koran, informasi saldo nasabah, pembukaan kartu ATM, mencetak dan menjual buku cek/ bilyet giro, penggantian buku tabungan. Dls.
  - 3) Melayani keluhan nasabah yang berkaitan dengan produk Bank Jatim Syariah.
  - 4) Memelihara dan mengadministrasikan semua file data atau rekening-rekening nasabah Bank Jatim Syariah.
  - 5) Melakukan monitor atas deposito yang akan jatuh tempo dan mengkonfirmasi nasabah pemilik deposito tersebut.
  - 6) Mencetak bukti perpanjangan deposito serta memastikan bunga deposito yang diberikan sesuai surat edaran terbaru.
  - 7) Memeriksa stock buku tabungan, ATM, materai, buku giro dll.

- 8) Memeriksa kembali dokumen dan stempel untuk pembukuan.
  - 9) Melakukan monitor atas save deposit books yang akan jatuh tempo dan mengkonfirmasi nasabahnya.
  - 10) Pengelolaan terhadap rekening yang tidak aktif dan bersaldo nihil.
  - 11) Menerima dan menginput pembayaran anak sekolah, serta penerimaan tabungan.
  - 12) Transfer antar Bank
  - 13) Melakukan kliring (penyelesaian pembukuan dan pembayaran antar bank dengan memindah bukukan saldo kepada pihak yang berhak).
  - 14) Pencairan Cek
- b. Admin Pembiayaan
- 1) Mengatur, mengawasi dan melaksanakan kegiatan administrasi dan dokumentasi pemberian pembiayaan serta melakukan kegiatan untuk mengamankan posisi Bank dalam memberikan pembiayaan sesuai dengan hukum yang berlaku.
  - 2) Membuat laporan nominative.
  - 3) Mengarsip data-data nasabah pembiayaan
  - 4) Merapikan serta menyimpan jaminan nasabah.
  - 5) Menerima pembayaran angsuran dari nasabah / debitur
- c. Analis Pembiayaan
- 1) Memberikan informasi, memperkenalkan serta menawarkan produk Bank Jatim Syariah kepada nasabah atau calon nasabah, seperti

pembiayaan talangan haji, talangan umroh, KPR IB Griya Barokah, (Pembelian rumah baru, second dan renovasi), Pembiayaan modal kerja, pembiayaan koperasi pada anggota dls.

- 2) Melakukan koordinasi setiap pelaksanaan tugas-tugas marketing dan pembiayaan (Kredit) dari unit/bagian berada dibawah supervisinya, hingga dapat memberikan pelayanan keutuhan perbankan bagi nasabah secara efisien dan efektif yang dapat memuaskan dan menguntungkan baik bagi nasabah maupun bagi bank syariah.
- 3) Menganalisis calon nasabah yang mengajukan pembiayaan apakah layak atau tidak dalam memenuhi persyaratan pengajuan.
- 4) Melakukan monitoring, evaluasi, review terhadap kualitas portofolio pembiayaan (Kredit) yang telah diberikan dalam rangka pengaman atas setiap pembiayaan (Kredit) yang telah diberikan.
- 5) Menyusun strategi – planning dan selaku marketing/sosialisasi nasabah baik dalam rangka penghimpunan sumberdana maupun alokasi pemberian pembiayaan secara efektif dan terarah.

d. Sumber Daya Manusia dan Umum

- 1) Menyelenggarakan usaha-usaha kesekretariatan, personalia, umum dan usaha-usaha lain yang sejenis sepanjang usaha-usaha tersebut menjadi wewenang kantor cabang.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan penghitungan/pembayaran gaji karyawan, pajak, dan angsuransi pegawai serta hak-hak pegawai lainnya

- 3) Mengadakan pencatatan dan pendistribusian barang-barang persediaan kepada seluruh penyelia yang membutuhkan serta membuat pertanggung jawaban tiap akhir bulan.
- 4) Mengelola barang-barang persediaan dan inventaris kantor beserta asset bank sekaligus Pengamanannya termasuk asuransi.
- 5) Menyusun laporan berkala atas kegiatannya
- 6) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan jika dipandang perlu.
- 7) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

e. Pramubakti

Menjaga dan memelihara kebersihan, keindahan, dan kenyamanan di dalam dan sekitar kantor serta membantu karyawan yang memerlukan sesuatu guna menjamin kelancaran tugas dan pekerjaannya.

f. Driver

Melayani transportasi seluruh karyawan bank baik di dalam maupun diluar kota guna membantu kelancaran operasional tugas dan pekerjaan karyawan.

g. Securty

Menjaga keamanan atas harta benda atau asset milik Bank yang tersimpan didalam kantor serta disekitar lingkungan gedung kantor dari

pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab pada saat jam kantor maupun diluar jam kantor dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

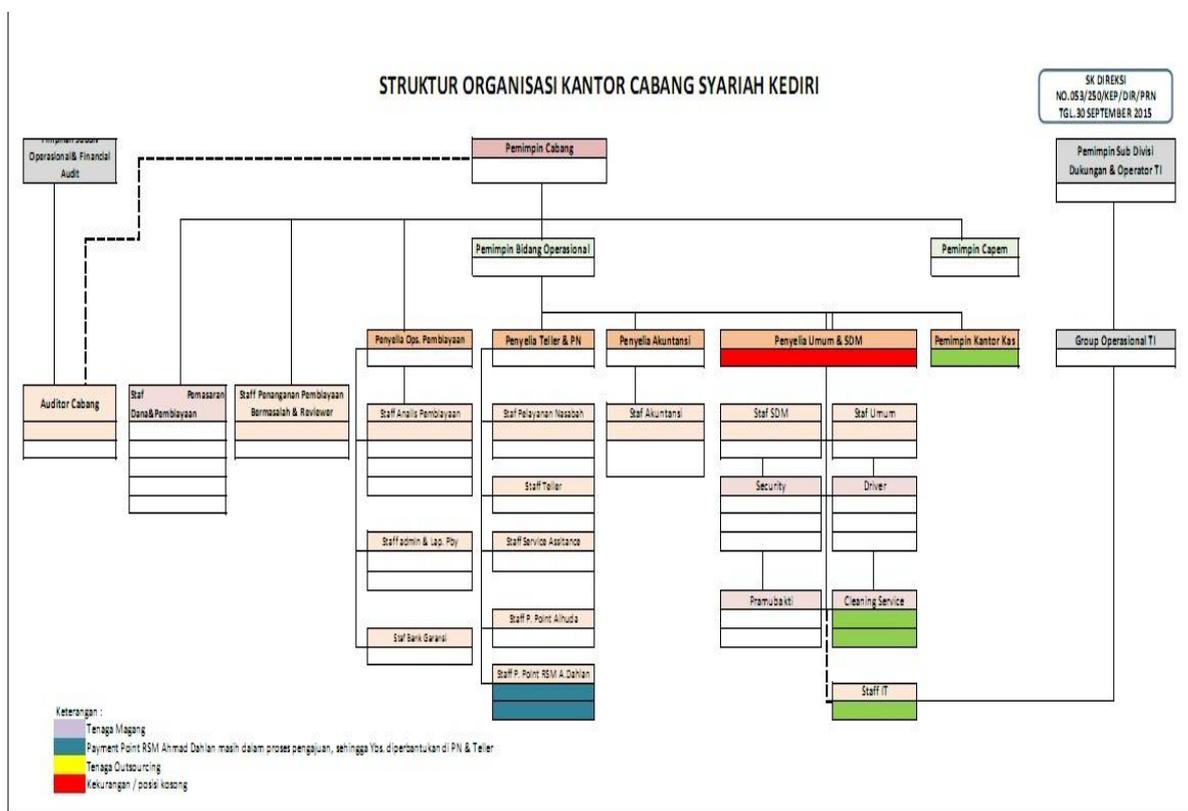
#### **4. Struktur Organisasi Bank Jatim Cabang Syariah Kediri**

Struktur organisasi merupakan salah satu dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi serta wewenang dan tanggung jawab tiap-tiap anggota organisasi pada setiap pekerjaan, sehingga struktur organisasi dibuat secara sederhana, efektif untuk dapat bekerja secara efisien. Selain itu struktur organisasi sering disebut bagan atau skema organisasi, dengan ini gambaran skematis tentang hubungan pekerjaan antara orang yang terdapat dalam suatu badan atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Demikian pula halnya dengan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri, pegawainya melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya, dan satu sama lain saling berhubungan dalam usaha menciptakan suasana kerja yang disiplin dan dinamis agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Oleh karena itu organisasi harus dapat menggambarkan secara jelas fungsi dari tiap-tiap bagian yang terdapat pada organisasi tersebut. Adapun struktur organisasi Bank Jatim Cabang Syariah Kediri adalah:

Gambar 4.1

## Struktur Organisasi Kantor Cabang Syariah Kediri



## B. Deskripsi Karakteristik Data

Setelah melakukan penelitian dilapangan, peneliti memperoleh data-data mengenai pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja yang dilakukan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Data ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden yang merupakan pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri yang berjumlah 35 pegawai dengan menggunakan angket masing-masing variabel

terdapat 10 item pernyataan. Dengan tehnik *probability sampling* dengan *sampel random* atau sampel yang diambil secara acak.

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 karakteristik, diantaranya yaitu:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	15	42,8%
2	Perempuan	20	57,2%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer penelitian diolah 2016*

Dari tabel diatas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai Bank Jatim Cabang Syariah Kediri hasilnya adalah 15 orang atau 42,8% untuk responden berjenis kelamin laki-laki dan 20 orang atau 57,2% untuk responden jenis kelamin perempuan. Terdapat perbandingan jumlah pegawai antara laki-laki dan perempuan, dimana pegawai perempuan lebih banyak 14,4% dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Hal ini membuktikan bahwa pegawai perempuan lebih besar dari pada pegawai laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	1	2,8%
3	S1	33	94,4%
4	S2	1	2,8%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer penelitian diolah 2016*

Dari tabel di atas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Bank Jatim Cabang Syariah Kediri didominasi oleh responden oleh lulusan sarjana. Dimana pegawai lulusan Sarjana (S1) yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang atau 94,4%, lulusan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang atau 2,8%, dan lulusan SMA sebanyak 1 orang atau 2,8%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ini menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ini didominasi oleh pegawai yang lulusan sarjana (S1).

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel 4.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	CS	2	2%
2	Teller	2	2%
3	Satpam	2	2%
4	Karyawan Swasta	3	3%
5	Bagian pembiayaan	4	4%
6	PBO	4	4%
7	Analisis Pembiayaan	4	4%

8	Kredit Pembiayaan	4	4%
9	Teknik Pembiayaan	4	4%
10	Manajer	1	1%
11	Akuntansi	1	1%
12	Auditor	1	1%
13	Umum/SDM	1	1%
14	Driver	1	1%
15	Pramubakti	1	1%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>35%</b>

*Sumber: data primer penelitian diolah 2016*

Dari tabel di atas diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan berdasarkan jabatan pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri diketahui adalah. *Customer Service* adalah 2 orang atau 2%, teller 2 orang atau 2%, Satpam 2 orang atau 2%, karyawan swasta 3 orang atau 3%, bagian pembiayaan 4 orang atau 4%, PBO 4 orang atau 4%, analisis pembiayaan 4 orang atau 4%, kredit pembiayaan 4 orang atau 4%, teknik pembiayaan 4 orang atau 4%, manajer 1 orang atau 1%, akuntansi 1 orang atau 1%, auditor 1 orang atau 1%, SDM/Umum 1 orang atau 1%, Driver 1 orang atau 1% dan pramubakti 1 orang atau 1%. Hal ini membuktikan bahwa di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri ini dalam menentukan banyaknya jumlah pekerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dalam bagian-bagian yang sudah ditentukan untuk melakukan pelayanan tersebut.

### C. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan pengawasan pimpinan (X2) dan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y) dengan penelitian kepada pegawai di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan, dapat diketahui berdasarkan tanggapan 35 pegawai sebagai responden. Dan berikut ini adalah diskripsi data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

**Tabel 4.4**  
**Data Diskripsi Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Sekor jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar	14	21	0	0	0
2	Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda	30	5	0	0	0
3	Apakah anda menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja	27	8	0	0	0
4	Insentif diberikan kepada anda yang berprestasi	10	25	0	0	0
5	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	19	16	0	0	0
6	Bonus diberikan kepada anda yang mencapai target	27	8	0	0	0
7	Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi saudara	23	12	0	0	0
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi saudara	14	21	0	0	0
9	Tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah	8	26	1	0	0
10	Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan	8	26	1	0	0
<b>Total</b>		<b>180</b>	<b>168</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total (%)</b>		<b>18%</b>	<b>16,8%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Sumber: data primer penelitian diolah 2016

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa, dari 35 responden pegawai jawaban tertinggi menyatakan Sangat Setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kompensasi yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner. Dimana jawaban Sangat Setuju sebanyak 180 butir atau 18% pegawai yang menjawab Sangat Setuju, 168 butir atau 16,8% pegawai menjawab Setuju, 2 butir atau 0,2% pegawai menjawab Netral, sedangkan sisanya 0 butir atau 0% pegawai menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan tanggapan Sangat Setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel kompensasi menunjukkan, bahwa strategi pemberian kompensasi yang dilakukan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri selama ini telah cukup banyak mempengaruhi disiplin kerja pegawai, sehingga para pegawai pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi dengan pemberian kompensasi ini bisa dilakukan dengan pemberian upah atau gaji kepada pegawai, selain itu juga ada bonus, tunjangan hari raya dan juga pemberian insentif. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Karena kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungan dengan karyawan.

Demikian juga dengan variabel pengawasan pimpinan, berikut adalah diskripsi data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.5

## Data Diskripsi Variabel Pengawasan Pimpinan

No	Pernyataan	Sekor Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produksi dari perusahaan	14	21	0	0	0
2	Diperlukan standar produksi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan	28	7	0	0	0
3	Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan	25	10	0	0	0
4	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya	27	8	0	0	0
5	Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan	19	16	0	0	0
6	Apabila karyawan melakukan penyimpangan maka akan segera memperbaiki	27	8	0	0	0
7	Pimpimam segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan	27	8	0	0	0
8	Pimpinan membantu setiap kali karyawan menemui kesulitan dalam bekerja	12	23	0	0	0
9	Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan keryawan	25	10	0	0	0
10	Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi	14	21	0	0	0
<b>Total</b>		<b>215</b>	<b>132</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total (%)</b>		<b>21,5%</b>	<b>13,2%</b>	<b>0 %</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Sumber: data primer penelitian diolah 2016

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa, dari 35 responden pegawai jawaban tertinggi menyatakan Sangat Setuju terhadap setiap item pernyataan

pada variabel pengawasan yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner. Dimana jawaban Sangat Setuju sebanyak 215 butir atau 21,5% pegawai yang menjawab Sangat Setuju, 132 butir atau 13,2% pegawai menjawab Setuju, 0 butir atau 0% pegawai menjawab Netral, sedangkan sisanya 0 butir atau 0% nasabah menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan tanggapan Sangat Setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel pengawasan menunjukkan, bahwa strategi pengawasan yang dilakukan di Bank Jatim Cabang Syariah Kediri selama ini telah cukup banyak mempengaruhi disiplin kerja pegawai, sehingga para pegawai pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi pengawasan pimpinan ini dilakukan oleh manajer untuk melihat pekerjaan karyawan yang dilakukan dalam bekerja. Untuk mempermudah dalam melakukan pengawasan perlu adanya suatu proses penetapan yang harus dilakukan seperti penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan perbaikan atas penyimpangan, dengan adanya proses pengawasan tersebut itu akan lebih mempermudah para pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan juga mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Selain itu juga dengan variabel disiplin kerja pegawai, berikut adalah diskripsi data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.6

## Data Diskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Sekor Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja/lembur	14	21	0	0	0
2	Pemotongan gaji atas absensi mempengaruhi kedisiplinan karyawan	30	5	0	0	0
3	Beban kerja dibagi sesuai jabatan di perusahaan	27	8	0	0	0
4	Pemberian sanksi diberikan kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan	27	8	0	0	0
5	Adanya pengawasan pekerjaan karyawan dapat selesai tepat waktu	19	16	0	0	0
6	Pengawasan berpengaruh pada ketepatan pekerjaan karyawan	27	8	0	0	0
7	Pemberian sanksi meningkatkan kualitas dalam bekerja	27	8	0	0	0
8	Sanksi yang diberikan berlaku sama untuk setiap tingkatan karyawan	12	23	0	0	0
9	Ketegasan pimpinan membuat karyawan giat dalam bekerja	25	10	0	0	0
10	Pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan	27	8	0	0	0
<b>Total</b>		<b>235</b>	<b>115</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total (%)</b>		<b>23,5%</b>	<b>11,5%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Sumber: data primer penelitian diolah 2016

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa, dari 35 responden pegawai jawaban yang tertinggi menyatakan Sangat Setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerja pegawai yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner. Dimana jawaban Sangat Setuju sebanyak 235 butir

atau 23,5% pegawai yang menjawab Sangat Setuju, 115 butir atau 11,5% menjawab Setuju, 0 butir atau 0% pegawai menjawab Netral. Dan 0 butir atau 0% menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Dengan tanggapan Sangat Setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel disiplin kerja pegawai menunjukkan, bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Bank Jatim Syariah sangat tinggi, hal ini terbukti bahwa dengan adanya pemberian bonus itu akan meningkatkan semangat kerja pegawai dengan melakukan pekerjaan diluar jam kerja, dengan adanya pengawasan membuat pekerjaan karyawan selesai tepat waktu. Selain itu akan meningkatkan kualitas dalam bekerja dan pemimpin yang tegas akan membuat giat para karyawannya.

#### **D. Analisis Data**

Untuk menganalisis data-data variabel penelitian yang telah dilakukan tersebut peneliti menggunakan beberapa tahapan diantaranya adalah:

##### **1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen**

###### **a. Uji reliabilitas instrumen**

Pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.<sup>103</sup> Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen variabel kompensasi (X1), pengawasan pimpinan (X2) dan disiplin kerja pegawai (Y).

---

<sup>103</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hal. 104

**Tabel 4.7****Hasil uji reliabilitas instrumen variabel kompensasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Berdasarkan *Reliability Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,846 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi faktor kesempatan untuk maju (X1) adalah reliabel. Seperti yang dikemukakan Triton dalam bukunya Agus Eko Sujianto yang berjudul “Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0” menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,846 dikatakan reliabilitas karena dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60.<sup>104</sup> Karena angka *Cronbach's Alpha* adalah 0,846 maka alpha lebih besar dari 0,60 sehingga untuk faktor kesempatan untuk maju (X1) berarti sangat reliabel.

**Tabel 4.8****Hasil uji reliabilitas instrumen variabel pengawasan (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

<sup>104</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...*hal. 104

Berdasarkan *Reliability Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,852 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi faktor kesempatan untuk maju (X2) adalah reliabel. Seperti yang dikemukakan Triton dalam bukunya Agus Eko Sujianto yang berjudul “Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0” menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,852 dikatakan reliabilitas karena dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60.<sup>105</sup> Karena angka *Cronbach's Alpha* adalah 0,852 maka alpha lebih besar dari 0,60 sehingga untuk faktor kesempatan untuk maju (X2) berarti sangat reliabel.

**Tabel 4.9**

**Hasil uji reliabilitas instrumen variabel disiplin kerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

*Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016*

Berdasarkan *Reliability Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,838 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi faktor kesempatan untuk maju (Y) adalah reliabel. Seperti yang dikemukakan Triton dalam bukunya Agus Eko Sujianto yang berjudul “Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0” menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,838 dikatakan reliabilitas

<sup>105</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...*, hal. 104

karena dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60.<sup>106</sup> Karena angka *Cronbach's Alpa* adalah 0,838 maka alpha lebih besar dari 0,60 sehingga untuk faktor kesempatan untuk maju (Y) berarti sangat reliabel.

#### b. Uji Validitas Instrumen

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan.<sup>107</sup> Berdasarkan jendela *Item-Total Statistics* nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing butir adalah:

**Tabel 4.10**

#### Hasil uji validitas instrumen variabel kompensasi (X1)

Item-Total Statistics					
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kompensasi	40.6571	6.938	.737	.813	Valid
Kompensasi	40.2000	7.988	.498	.837	Valid
Kompensasi	40.2857	7.681	.530	.833	Valid
Kompensasi	40.8000	7.459	.507	.836	Valid
Kompensasi	40.5143	7.728	.403	.846	Valid
Kompensasi	40.2857	8.034	.372	.846	Valid
Kompensasi	40.4000	7.365	.581	.828	Valid
Kompensasi	40.6571	6.938	.737	.813	Valid
Kompensasi	40.8571	7.479	.546	.832	Valid
Kompensasi	40.8571	7.479	.546	.832	Valid

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

<sup>106</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...*, hal. 104

<sup>107</sup> *Ibid*, hal. 105

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji validitas variabel pengawasan pimpinan (X2)**

Item-Total Statistics					
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P1	41.8286	7.676	.414	.852	Valid
P2	41.4286	7.429	.665	.830	Valid
P3	41.5143	7.081	.727	.823	Valid
P4	41.4571	7.667	.515	.842	Valid
P5	41.6857	7.163	.608	.834	Valid
P6	41.4571	7.667	.515	.842	Valid
P7	41.4571	7.785	.462	.846	Valid
P8	41.8857	7.398	.547	.839	Valid
P9	41.5143	7.081	.727	.823	Valid
P10	41.8286	7.676	.414	.852	Valid

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

**Tabel 4.12**  
**Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (Y)**

Item-Total Statistics					
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Disiplin	42.3143	6.869	.352	.841	Valid
Disiplin	41.8571	6.597	.719	.809	Valid
Disiplin	41.9429	6.467	.639	.812	Valid
Disiplin	41.9429	6.467	.639	.812	Valid
Disiplin	42.1714	6.558	.471	.829	Valid
Disiplin	41.9429	6.585	.580	.818	Valid
Disiplin	41.9429	6.761	.492	.826	Valid
Disiplin	42.3714	6.946	.337	.842	Valid
Disiplin	42.0000	6.529	.552	.820	Valid
Disiplin	41.9429	6.467	.639	.812	Valid

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel-tabel uji validitas seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo dalam bukunya Agus Eko Sujianto yang berjudul “Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0” menyatakan bahwa bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.<sup>108</sup> Jika dilihat pada tabel-tabel tersebut masing-masing variabel dengan setiap variabel memiliki 10 item pernyataan, dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3 jadi seluruh item adalah valid.

Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dalam kasus ini berarti semua item dalam instrumen kesempatan untuk maju (X1, X2 dan Y) memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik. Karena secara definisi uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak maka instrumen ini (X1, X2 dan Y) merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

## 2. Uji Normalitas Data

Sujianto dalam bukunya Agus Eko Sujianto yang berjudul “Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0” menyatakan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal

---

<sup>108</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...*hal. 105

sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.<sup>109</sup> Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Data yang mempunyai distribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukannya *Parametric-Test*. Untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal tentu saja analisisnya harus menggunakan *non parametric-test*.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompensasi	Pengawasan	disiplin kerja
N		35	35	35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	45.0571	46.2286	46.7143
	Std. Deviation	3.01899	3.01063	2.83436
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.155	.172
	Positive	.108	.113	.123
	Negative	-.106	-.155	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		.636	.920	1.017
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813	.366	.252
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Untuk kompensasi diperoleh nilai 0,813, pengawasan diperoleh nilai 0,366 dan disiplin kerja dengan nilai 0,252 maka data diatas menunjukkan distribusi normal. Nilai ini dibandingkan 0,05 untuk pengambilan keputusannya dengan pedoman. Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas kurang dari 0,05,

<sup>109</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...*, hal 77

distribusi data adalah tidak normal. Sedangkan Nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.<sup>110</sup>

**Tabel 4.14**

**Nilai Signifikansi Variabel**

Nama Variabel	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Taraf signifikansi	Keputusan
Kompensasi	0,813	0,05	Normal
Pengawasan	0,366	0,05	Normal
Disiplin	0,252	0,05	Normal

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.15**

**Haisl Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.500	2.001
	Pengawasan	.500	2.001

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Berdasarkan *Coefficients* di bawah ini diketahui bahwa VIF yang diperoleh adalah:

Kompensai : 2,001

Pengawasan : 2,001

Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena hasilnya lebih kecil dari 10. Nugroho menjelaskan dalam

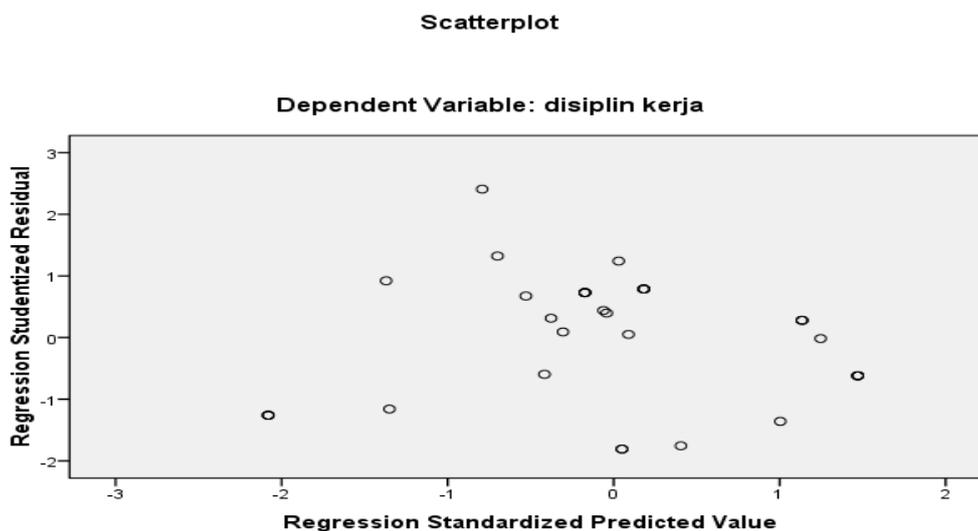
<sup>110</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...* hal. 83

bukunya Agus Eko Sujianto dalam bukunya yang berjudul "Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0 ". Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10,  $VIF < 10$  maka model terbebas dari multikolinearitas.<sup>111</sup>

#### b. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.2**

#### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Dari output dapat dilihat grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara tidak teratur, sehingga tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipergunakan untuk prediksi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut.

<sup>111</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...*, hal. 79

Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:<sup>112</sup> 1) penyebaran titik data sebaiknya tidak berpola, 2) titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau sekitar angka 0 dan 3) titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Indikasi variabel yang digunakan oleh penulis adalah kompensasi (X1), pengawasan pimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (Y), dengan model regresi dan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.585	2.930		1.223	.230
	Kompensasi	.296	.084	.315	3.542	.001
	Pengawasan	.644	.084	.684	7.688	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Output *Coefficients*, digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,585 + 0,296 X_1 + 0,644 X_2$$

<sup>112</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...*, hal. 79

Keterangan :

- a. Konstanta sebesar 3,585 menyatakan bahwa jika ada kompensasi dan pengawasan pimpinan maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 3,585.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,296 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1, tingkat kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,296. Dan sebaliknya jika tingkat kompensasi menurun 1, maka disiplin kerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,296 dengan anggapan  $X_2$  tetap.
- c. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,644 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1, pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,644. Dan sebaliknya, jika pengawasan kerja turun sebesar 1, maka disiplin kerja pegawai juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,644 dengan anggapan  $X_1$  tetap.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.17

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.865	1.04026

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Output *model summary*, angka *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,873. Nilai *R Square* sekisar antara 0 sampai dengan 1. Nugroho mengatakan dalam bukunya dalam bukunya Agus Eko Sujianto dalam bukunya yang berjudul "Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0"<sup>113</sup> Menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

Angka *Adjusted R Square* adalah 0,865, artinya 86,5% variabel terikat oleh disiplin kerja yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah kompensasi dan pengawasan pimpinan dan sisanya adalah 13,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Jadi sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model.

<sup>113</sup> Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan Spss 16,0...*, hal. 71

## 6. Uji Hipotesis

Hipotesis yang digunakan 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.

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<sub>4</sub> : 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<sub>0</sub> diterima.
- b. Jika nilai sig. < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak.

**a. Uji t (t-test)**

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dapat digunakan tingkat signifikansi = 5% = 0.05. Asumsinya jika probabilitas t lebih besar dari 5% maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya.<sup>114</sup>

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t (t-test)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.585	2.930		1.223	.230
Kompensasi	.296	.084	.315	3.542	.001
Pengawasan	.644	.084	.684	7.688	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

<sup>114</sup> Singgih Santoso, *Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: Elekmedia Komputindo, 2002), hal. 168

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (disiplin kerja pegawai).

Persamaan regresi di atas selanjutnya akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, akan dilakukan pengujian apakah kompensasi dan pengawasan pimpinan benar-benar bisa memprediksi disiplin kerja pegawai dimasa mendatang.

### **Menguji signifikansi koefisien regresi variabel kompensasi (b1)**

Perhatikan hipotesis berikut ini:

$H_0$  : Koefisien regresi kompensasi tidak signifikan

$H_1$  : Koefisien regresi kompensasi signifikan

Dalam tabel *Coefficients* diperoleh nilai sig sebesar 0,001 dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) 0,05, maka:

$$0,001 < 0,05$$

Karena nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka disimpul untuk menolak  $H_0$ , yang artinya koefisien regresi kompensasi adalah signifikan. Maka “terdapat hubungan secara parsial antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai”

Ini juga dapat diketahui dengan cara:

- 1) Menentukan  $T_{\text{hitung}}$

Dari output diperoleh  $T_{\text{hitung}}$  sebesar 3,542

- 2) Menentukan  $T_{\text{tabel}}$

$$0,05/2 = 0,025 \text{ (uji 2 sisi)}$$

$$df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,037$$

3) Kriteria pengujian

a) Jika  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

b) Jika  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak

4) Membuat kesimpulan

Karena nilai  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  ( $3,542 > 2,037$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Yang artinya “terdapat hubungan secara parsial antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai”

**Menguji signifikansi koefisien regresi variabel pengawasan (b2)**

Perhatikan hipotesis berikut ini:

$H_0$  : Koefisien regresi pengawasan tidak signifikan

$H_2$  : Koefisien regresi pengawasan signifikan

Dalam tabel *Coefficients* diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dibandingkan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) 0,05, maka:

$$0,000 < 0,05$$

Karena nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka disimpul untuk menolak  $H_0$ , yang artinya koefisien regresi pengawasan adalah signifikan.

Ini juga dapat diketahui dengan cara:

1) Menentukan  $T_{\text{hitung}}$

Dari output diperoleh  $T_{\text{hitung}}$  sebesar 7,688

2) Menentukan  $T_{\text{tabel}}$ 

$$0,05/2 = 0,025 \text{ (uji 2 sisi)}$$

$$df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,037$$

## 3) Kriteria pengujian

a) Jika  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

c) Jika  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak

## 4) Membuat kesimpulan

Karena nilai  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  ( $7,688 > 2,037$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Yang artinya “terdapat hubungan secara parsial antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai”

## b. Uji F (F-test)

Tabel 4.19

## Hasil Uji F (F-test)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.515	2	119.257	110.206	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.628	32	1.082		
	Total	273.143	34			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Output *ANOVA*, terbaca nilai  $F_{hitung}$  sebesar 110,206 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ), maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kedisiplinan pegawai. Umumnya output ini digunakan untuk menguji hipotesis yang dikemukakan pada rumusan masalah. Hipotesis yang dikemukakan adalah:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

$H_3$  : Ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pedoman yang digunakan adalah: jika  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Jadi Kompensasi dan pengawasan pimpinan benar-benar berpengaruh secara langsung pada disiplin kerja secara serentak. Hal ini ditunjukkan oleh tabel *ANOVA (Analysis of Variance)* :

***Uji F*** dengan nilai *significant level* pada tabel 4.14 sebesar **0,000**.

Ini juga dapat diketahui dengan cara:

1) Menentukan  $F_{hitung}$

Dari output diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 110,206

2) Menentukan  $F_{table}$

$$df = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,29$$

3) Kriteria pengujian

a) Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

b) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak

4) Membuat kesimpulan

Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $110,206 > 3,29$ ) maka  $H_0$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

## 7. Uji Koefisien Regresi

Koefisien regresi digunakan untuk menguji variabel independen (kompensasi dan pengawasan pimpinan) mana yang memiliki pengaruh paling dominan atau paling besar terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji Koefisien Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.585	2.930		1.223	.230
Kompensasi	.296	.084	.315	3.542	.001
Pengawasan	.644	.084	.684	7.688	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Output SPSS16,0 data primer diolah 2016

Dengan menggunakan *Uji t* (tabel 4.14), dapat dilihat tingkat signifikansi setiap variabel independen sebagai berikut :

- Kompensasi = **0,296**
- Pengawasan pimpinan = **0,644**

Dengan melihat koefisien regresi, terlihat bahwa pengawasan pimpinan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan :

**Nilai Koefisien Regresi** dari variabel pengawasan pimpinan = **0,644** (paling besar).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dengan melihat hasil output koefisien regresi, terlihat bahwa variabel *pengawasan* memberikan pengaruh yang paling dominan atau yang paling besar terhadap disiplin kerja pegawai.