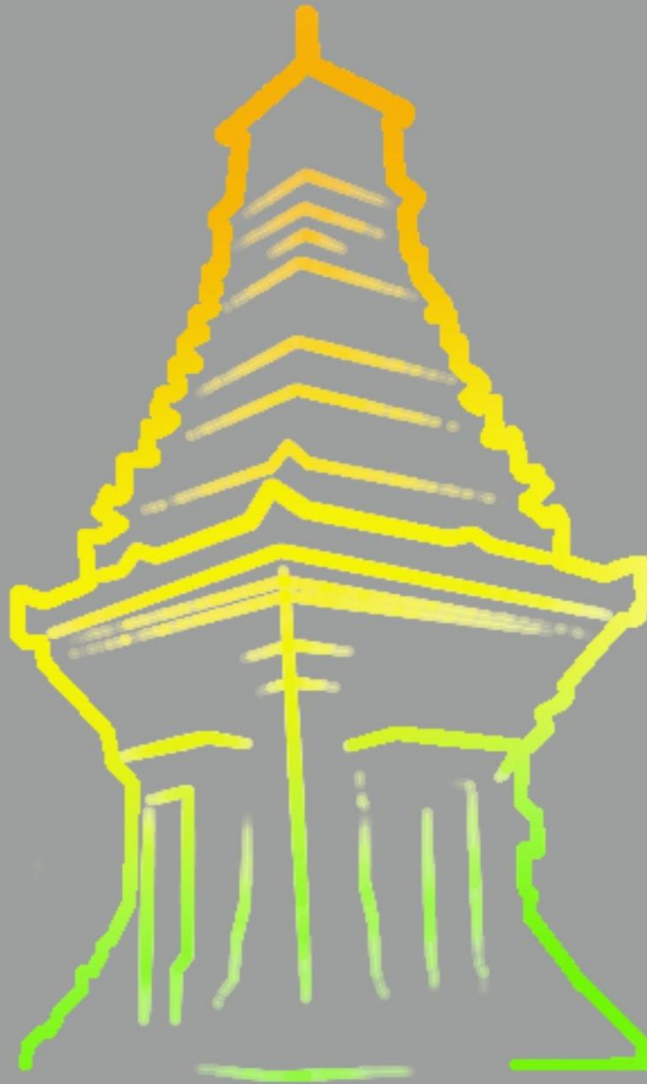


E-ISSN 2549-9289

Jurnal Penelitian Manajemen Terapan **PENATARAN**



**Jurusan Manajemen
STIE Kesuma Negara Blitar**

Vol. 3 No. 1

Juni 2018

Hlm. 1 - 107



PENATARAN

Penelitian Manajemen Terapan

Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) merupakan terbitan berkala ilmiah yang memuat artikel-artikel penelitian oleh para praktisi dan akademisi di bidang Manajemen. Diterbitkan oleh Jurusan Manajemen STIE Kesuma Negara Blitar dan terbit dua kali dalam satu tahun yaitu pada bulan Juni dan Desember.

Penanggung Jawab:

Iwan Setya Putra

Pemimpin Editor:

Sandi Eka Suprajang

Sekretaris Editor:

Tanto Askriyandoko Putro

Dewan Editor:

Tetty Widiyastuti
Rony Ika Setiawan
Kristya Damayanti

Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen STIE Kesuma Negara Blitar
Jl. Mastrip no. 59 Kota Blitar 66111
Jawa Timur - Indonesia

Telepon: 0342-802330

Fax: 0342-813788

Laman: journal.stieken.ac.id/index.php/penataran

Surel: manajemen@stieken.ac.id



Daftar Isi	Halaman
Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang <i>Hans A. Lao</i>	1 - 10
Perbandingan Penerapan Strategi Generik Porter pada Pembiayaan Industri Mobil Bekas antara Bank Perkreditan Rakyat dan Lembaga Finance di Kota Kupang <i>Robert M. Noach, Stela Y. Sahetapy, Pieter D. Samadara, dan Ridolof W. Batilmurik</i>	11 - 22
Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri <i>Dhiyan Septa Wihara dan Devi Riati</i>	23 - 33
Pengaruh <i>Customer Relationship Management</i> (CRM) Berbasis Internet terhadap Kepuasan Pelanggan Oyisam Clothing Malang <i>Rachmad Hidayat dan Wahyu Budi Prakoso</i>	34 - 42
Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi <i>Moralika Ayu Anggraini dan Siti Sunrowiyati</i>	43 - 53
Analisis Penilaian Prinsip 5C dalam Pemberian Kredit terhadap <i>Non Performing Loan</i> guna Menilai Tingkat Kesehatan Bank pada PT BPR Harta Swadiri Pandaan <i>Okta Rian Basori dan Sulistya Dewi Wahyuningsih</i>	54 - 63
Analisis Kepuasan Konsumen melalui Kualitas Pelayanan Uji Kir pada Dinas Perhubungan Kabupaten Blitar <i>Djamilatul Chasanah dan Sandi Eka Suprajang</i>	64 - 80
Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra <i>Dony Suhariyanto dan Tanto Askriyandoko Putro</i>	81 - 92
Analisis Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Servis (Studi Kasus AHASS Kenari Motor) <i>Deny Setiawan dan Rony Ika Setiawan</i>	93 - 107

Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri

Dhiyan Septa Wihara dan Devi Riati

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri, 64112, Jawa Timur*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh Supervisi dan beban kerja secara parsial terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri (2) Menganalisis pengaruh Supervisi dan Beban kerja secara simultan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling yaitu dengan menggunakan kriteria yaitu karyawan tetap PT Bank Jatim Cabang Kediri yang berjumlah 134 karyawan, kemudian diambil sebagian dengan menggunakan rumus slovin menjadi 60 karyawan. pengambilan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t untuk menganalisis pengaruh parsial dan uji F untuk menganalisis pengaruh simultan. Berdasarkan analisis tersebut diperoleh bahwa tingkat signifikan uji F sebesar 0,018 ($p < 0,05$), hal ini berarti Supervisi dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. Disisi lain berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri dengan tingkat signifikansi 0,03 ($p < 0,05$). Sedangkan Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,308 ($p > 0,05$).

Kata Kunci: *Supervisi, Beban Kerja, Disiplin kerja, PT. Bank Jatim Cabang Kediri*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu menetapkan target kerja kepada setiap karyawannya. Hal ini bertujuan untuk melatih karyawan supaya memiliki kemampuan dan kompetensi dalam bidang kerjanya dan dalam jangka panjang tentu sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut. dalam menetapkan target umumnya perusahaan memberikan target pekerjaan yang berat kepada setiap karyawannya berap dari sisi kualitas maupun kuantitas. Setiap karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya supaya tidak terlalu terbebani.

Beban kerja yang berat terkadang membuat karyawan mengalami tingkat jenuh dan jika hal ini tidak dikelola dengan baik maka dalam jangka panjang tentu dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2007:793) stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami individu dalam menghadapi sebuah peluang,

kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Hal ini berarti suka ataupun tidak setiap karyawan harus melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dengan penuh tanggung jawab meskipun belum yakin apakah bisa melaksanakannya dengan tepat.

Peran pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahannya sangat penting, kejelasan dalam memberikan tugas harus bisa dipastikan sampai kepada bawahannya dan bisa diterima dengan baik. Karena setiap karyawan memiliki daya tangkap dan penerimaan yang berbeda-beda. Jika salah dalam menyampaikan maka bisa berpengaruh terhadap perilaku karyawan dan tentu tugas yang diberikan tidak bisa dikerjakan secara optimal oleh karyawan. Untuk mengantisipasi hal ini terjadi, setelah memberikan tugas tentu pimpinan juga wajib melakukan supervisi dengan melihat perkembangan dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala supaya apa yang dikerjakan tetap mengarah pada tujuan yang ingin dicapai.

Kegiatan supervisi ini juga bisa membentuk disiplin kerja karyawan secara dini. Penelitian Warsono dkk (2009) menemukan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri I Karanganyar. Dengan memberikan supervisi yang baik kepada bawahan tentu bawahan akan merasa diperhatikan sekaligus dibimbing untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Karena pada dasarnya setiap karyawan itu sudah terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Ada karyawan yang merasa terbebani karena tidak mampu mengerjakan sesuai dengan harapan pimpinan. Namun adapula yang menganggapnya santai dan dikerjakan sebagaimana mestinya.

Beban kerja yang berlebih pada setiap karyawan juga bisa membuat karyawan semakin disiplin dengan waktu. Beberapa mereka datang lebih awal ke kantor hanya untuk mempersiapkan apa yang akan dikerjakan hari itu. Adapula karyawan yang pulang agak terlambat untuk menyiapkan pekerjaan esok hari. Pimpinan harus memberikan apresiasi dalam hal ini berupa insentif tambahan dan bahkan bisa dipromosikan untuk naik jabatan. Disiplin kerja adalah kunci bagi setiap karyawan yang ingin memiliki karir yang bagus dalam perusahaan. Dan untuk membentuk disiplin kerja salah satunya bisa melalui pemberian tambahan tugas untuk melatih kemampuan dari karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Firdaus (2017) menemukan bahwa beban kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.

Meskipun beban kerja bisa membuat karyawan menjadi lebih disiplin, namun pimpinan perlu menganalisis tentang tugas apa yang kiranya cocok dan sesuai kompetensi karyawannya. Karena setiap karyawan dalam perusahaan memiliki latar belakang dan pengalamannya masing-masing. Apalagi di perbankan yang notabene memiliki berbagai aktivitas yang kompleks dan berhubungan dengan nasabah tentu setiap karyawan dituntut memiliki kompetensi yang lebih. Berdasarkan fenomena maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul Pengaruh Supervisi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah Supervisi dan Beban Kerja parsial berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri (2) Apakah Supervisi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri.

Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh Supervisi dan Beban kerja secara parsial terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri (2) Menganalisis pengaruh Supervisi dan Beban kerja secara simultan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri.

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi keilmuan tentang Sumber Daya manusia kelautan kajian empiris yang dibangun dalam penelitian ini. Manfaat lainnya Bagi PT. Bank Jatim cabang Kediri dapat digunakan sebagai langkah untuk menyusun kebijakan mengenai pengembangan sumberdaya manusia melalui pemberian tugas untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu bersaing karena bagaimanapun juga karyawan adalah aset perusahaan yang wajib di bina dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:112), “disiplin kerja” adalah “kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Hasibuan (2013:193), “disiplin kerja” adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2014:86), disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Sutrisno (2014:89) juga mengatakan bahwa: Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan karyawan dalam bekerja secara konsisten yang ditunjukkan dengan kepatuhannya pada aturan perusahaan baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.

Supervisi

Menurut Sutrisno (2009:119), supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Handoko (2009:15), berpendapat supervisi adalah pengarahan dan pengendalian karyawan-karyawan tingkat bawah dalam suatu organisasi. Menurut Marquis dan Houston (2010), mengemukakan bahwa supervisi adalah kegiatan yang direncanakan untuk membantu tenaga keperawatan dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Menurut Bachtiar dan Suarli (2009), yang bertanggung jawab melakukan supervisi adalah atasan yang memiliki kelebihan dalam organisasi. Idealnya kelebihan tersebut tidak hanya aspek status dan kedudukan, tetapi juga pengetahuan dan ketrampilan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan secara berkala dengan tujuan mengevaluasi kinerja dari bawahannya agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Tarwaka(2011:106), mendefinisikan beban kerja sebagai berikut Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi dari

pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan untuk melatih diri dalam mengembangkan potensinya diperusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan sifat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:8).

Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja (Variabel Y)

Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja secara konsisten dan mematuhi aturan perusahaan. Indikator dalam penelitian ini meliputi.

- a. Taat terhadap aturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu
- c. Tanggung jawab terhadap tugas.
- d. Tingkat absensi.

2. Supervisi (Variabel X1)

Kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dengan tujuan mengawasi kinerja bawahan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator meliputi

- a. Tujuan
- b. Edukatif
- c. Berkala
- d. Pelaksanaan
- e. Sesuai kebutuhan

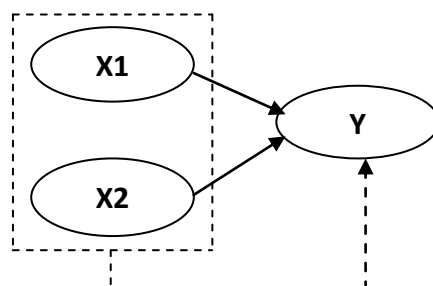
3. Beban Kerja (Variabel X2)

Tugas yang diberikan kepada karyawan dengan *deadline* waktu yang telah ditentukan. Indikatornya meliputi

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam hal ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.
Kerangka konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

- H1: diduga supervisi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri
H2 : diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bank Jatim cabang Kediri
H3 : diduga supervisi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Jatim Cabang Kediri, yang terletak di Jalan Pahlawan Kusuma Bangsa No. 122 Banjaran, Kota Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bank Jatim Cabang Kediri yang berjumlah 134 orang. Dari jumlah tersebut peneliti hanya mengambil sebagian untuk dijadikan sampel.

Menurut Juliansyah (2012:158) Untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti peneliti menggunakan formula slovin dengan perkiraan kesalahan sebesar 10%, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Dimana: n = Sampel
N= Populasi
e = error level (tingkat kesalahan) 10% atau 0,1

Perhitungannya adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} n &= \frac{134}{1 + (134 \times 0,1^2)} \\ n &= \frac{134}{1 + (134 \times 0,01)} \\ n &= \frac{134}{1 + (1,2)} \\ n &= \frac{134}{2,2} \end{aligned}$$

n = 60,90 dibulatkan menjadi 60 karyawan.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu *SPSS 24.00 for windows* sebagai berikut.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data pada variabel bebas dan variabel terikatnya bersifat normal. Model regresi yang baik adalah jika memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas data tersebut dapat diketahui dari tampilan normal *probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105), uji ini digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen (bebas) pada model regresi. Dan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan uji *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Nilai VIF di atas 10 dan nilai Tolerance di bawah 0,1 menunjukkan adanya multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1 tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas secara simultan Harga (X1) dan Lokasi (X2) terhadap variabel terikat (Keputusan Pembelian (Y)). Analisis regresi linier dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F.

3. Analisis Regresi Parsial

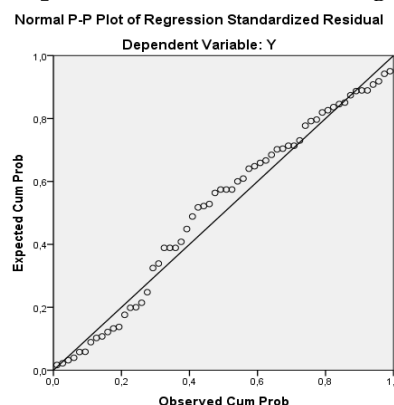
Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas secara parsial Harga (X1) dan Lokasi (X2) terhadap variabel terikat (Struktur Keputusan Pembelian (Y)). Analisis regresi linier dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta memiliki arah yang mengikuti garis diagonal, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri berdasarkan masukan variabel-variabel bebasnya.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Multikolinieritas

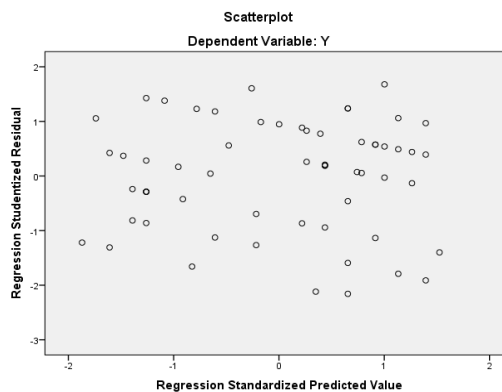
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.875	1.143
X2	.875	1.143

(Sumber: data primer diolah, 2018)

Berdasarkan pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan atau (non multikolinieritas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil analisis regresi berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Variabel bebas dalam penelitian adalah Supervisi dan beban kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Disiplin kerja.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12,976	4,018	
X1	,238	,108	,291
X2	,089	,087	,136

(sumber : hasil olah SPSS, 2018)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,976 + 0,238X_1 + 0,089X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a. Konstanta = 12,976

Jika variabel Supervisi (X_1) dan Beban kerja = 0, maka keputusan pembelian (Y) memiliki nilai sebesar 12,976

b. Koefisien $X_1 = 0,238$

Setiap penambahan 1 satuan pada variabel Supervisi (X_1) dengan asumsi eban kerja (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Disiplin kerja (Y) sebesar 0,354.

c. Koefisien $X_2 = 0,089$

Setiap penambahan 1 satuan pada variabel Beban kerja (X_2) dengan asumsi variabel Supervisi (X_1) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan Disiplin kerja (Y) sebesar 0,386.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil koefisien determinasi dari kedua variabel bebas, yaitu adalah Supervisi dan Beban kerja.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.362 ^a	.131	.101

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,131. dengan demikian menunjukkan bahwa Supervisi dan Beban kerja dapat menjelaskan Disiplin kerja sebesar 13,1% sisanya sebesar 86,9% tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Hasil pengujian secara parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	12,976	4,018	3,229	,002
X1	,238	,108	2,208	,031
X2	,089	,087	1,028	,308

(sumber: Hasil olah SPSS, 2018)

a) Pengaruh Supervisi terhadap Disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai signifikan variabel Harga adalah 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel Harga $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah Supervisi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri.

Penelitian Warsono dkk (2009) menemukan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri I Karanganyar

b) Pengaruh Beban kerja terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai signifikan variabel Harga adalah 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel Harga $> 0,05$ yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Firdaus (2017) menemukan bahwa beban kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.

Meskipun begitu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chandra dan Ardiansyah (2017) yang menemukan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Artinya karyawan diberikan beban kerja berlebih dimungkinkan disiplin kerja akan melemah karena tidak semua karyawan memiliki kompetensi sama. Sehingga kinerjanyaapun akan menurun.

5. Hasil pengujian secara simultan (Uji F)

Tabel 4.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,564	2	13,782	4,308	,018 ^b
	Residual	182,369	57	3,199		
	Total	209,933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(sumber: hasil olah SPSS, 2018)

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 16.00 diperoleh nilai signifikan adalah 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel Harga dan Lokasi $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah Supervisi dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Kediri

KESIMPULAN

1. Variabel Supervisi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kDisiplin kerja karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi uji t sebesar 0,031 atau $< 0,05$. Sedangkan variabel Beban kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi uji t sebesar 0,308 atau $> 0,05$.
2. Variabel Supervisi (X1) dan Beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri, Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 atau di bawah 0,05.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi PT. Bank Jatim Cabang Kediri
Pihak manajemen khususnya pada pimpinan perlu melakukan supervisi secara berkala kepada bawahan terkait dengan tugas dan target yang telah diberikan agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Karena setiap karyawan memiliki kompetensi kerja yang berbeda-beda berdasarkan pengalaman yang dia miliki.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan akan mengkaji lebih dalam mengenai disiplin kerja dalam dunia perbankan dengan menambah lebih banyak variabel selain yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, Y. dan Suarli. 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Chandra, R. dan Ardiansyah, D. 2017. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 6, No. 1.
- Dhania. 2010. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*.
- Firdaus, Arif. 2017. Pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan Beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank TabunganPensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. *JOM Fakultas Ekonomi*. Vol. 4, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Juliansyah, Noor. 2012. *Metodologi penelitian Skripsi, Thesis dan Disertasi Karya Ilmiah*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Marquis, B. dan Houston, C.J. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Teori dan Aplikasi* (Ed.4). Jakarta: EGC.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak ke-enam. Pranada Media Group.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Pres.
- Warsono dan Aris Eddy Sarwono. 2009. Pengaruh supervisi terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 3, No. 2.