

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)

Istilah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) belum banyak dikenal oleh masyarakat. Masyarakat lebih mengenal BMT (Baitul Maal wa Tamwil) dari pada KSPPS. BMT-BMT di Indonesia sebelum muncul KSPPS, banyak yang berbadan hukum koperasi dan menamakan dirinya Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Sejak muncul Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM), maka BMT dan lembaga keuangan lainnya yang sejenis diamanatkan untuk memperoleh izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang LKM berlaku (sejak 8 Januari 2015).

Mengingat jasa keuangan merupakan kewenangan dari Otoritas Jasa Keuangan dan bukan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM), maka Kemenkop UKM membuat surat edaran agar BMT-BMT yang berbadan hukum koperasi dan

menamakan dirinya KJKS supaya beralih menjadi KSPPS. Sesuai dengan Permenkop Nomor 16 Tahun 2016, KSPPS adalah koperasi yang kegiatan usahanya meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan sesuai prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infaq/sedekah, dan wakaf. Prinsip syariah yang dimaksudkan adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan usaha koperasi berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama (DSN-MUI).

Kegiatan usaha KSPPS adalah melayani simpanan, pinjaman, dan pembiayaan dari anggota dengan prinsip syariah. Simpanan adalah dana yang dipercayakan oleh anggota, calon anggota, koperasi lain, dan atau anggotanya kepada koperasi dalam bentuk simpanan dan tabungan. Tabungan koperasi adalah simpanan koperasi dengan tujuan khusus, penyetorannya dilakukan berangsur-angsur dan penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati antara penabung dengan koperasi yang bersangkutan dengan menggunakan Buku Tabungan Koperasi. KSPPS juga dapat mengeluarkan produk simpanan berjangka yang di perbankan dikenal dengan istilah deposito. Simpanan berjangka adalah simpanan pada koperasi yang penyetorannya dilakukan sekali dan penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut

perjanjian antara penyimpan dengan koperasi yang bersangkutan.

Pembiayaan adalah penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu berupa transaksi bagi hasil, sewa menyewa, jual beli, pinjam meminjam, dan sewa menyewa jasa. Transaksi bagi hasil di KSPPS dilakukan dalam bentuk mudharabah dan musyarakah. Transaksi sewa menyewa dalam bentuk *ijarah muntahiya bittamlik* (sewa menyewa yang berakhir dengan kepemilikan). Transaksi jual beli dalam bentuk piutang murabahah, salam, dan istishna'. Transaksi pinjam meminjam dalam bentuk qardh. Transaksi sewa-menyewa jasa dalam bentuk ijarah untuk transaksi multijasa berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara KSPPS dan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai dan/atau diberi fasilitas dana untuk mengembalikan dana tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan ujah, tanpa imbalan, atau bagi hasil.¹

Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) atau sebelumnya di sebut Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) terlahir dari Baitul Maal wat Tamwil (BMT)

¹<http://www.arditobhinadi.com/berita-148-mengenal-koperasi-simpan-pinjam-daj-pembiayaan-syariah.html>. Diakses pada 29 November 2016 pukul 22:28.

merupakan entitas keuangan mikro syariah yang unik dan spesifik khas Indonesia. Kiprah KSPPS dalam melaksanakan fungsi dan perannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis (tamwil) dan disisi yang lain melakukan fungsi sosial yakni menghimpun, mengelola dan menyalurkan dana ZISWAF. Dana ZIS dalam penghimpunan dan pendaayagunaannya dapat dimanfaatkan untuk kepentingan *charity*, namun demikian sebagian KSPPS menyalurkan dan mendayagunakannya lebih ke arah pemberdayaan, khususnya bagi pelaku usahamikro mustahik. Sementara itu khusus untuk Wakaf Uang, dalam penghimpunan bersifat sosial namun pengelolaan dan pengembangannya harus dalam bentuk “komersial” karena ada amanah wakif (pemberi wakaf) untuk memberikan manfaat hasil wakaf untuk diberikan kepada maukufalaih (penerima manfaat).

KSPPS memiliki peluang dan prospek dalam menghimpun dan menyalurkan dana bisnis dan sosial. Dalam memanfaatkan dana sosial keagamaan oleh KSPPS, potensi zakat secara nasional sebagaimana dirilis oleh Baznas tahun 2015 sebesar Rp217 Triliun, sedangkan potensi wakaf uang sebagaimana dirilis Badan Wakaf Indonesia sebesar Rp 30 Triliun. Dana wakaf uang ini merupakan potensi bagi KSPPS untuk

memperkuat modal bisnis (tamwil) yang diperoleh dengan biaya yang murah sehingga dapat menyalurkan kepada calon anggota/anggota dengan bagi hasil yang ringan. Dari aspek bisnis (tamwil) KSPPS masih memiliki ceruk yang luas untuk membiayai usaha mikro kecil karena data terakhir menyebutkan baru pada kisaran 19% sampai 21% UMKM yang memperoleh pembiayaan dari perbankan, inilah yang menjadi perhatian Deputy Bidang Pembiayaan bagaimana alternatif pembiayaan untuk UMKM kita terus digali. Data *Islamic Development Bank* (IDB) 2015 kondisi esisting lembaga keuangan syariah Indonesia (LKSI), khususnya non bank ±4500 – 5000 BMT merupakan potensi yang luar biasa untuk dikembangkan.

Sejalan dengan pertumbuhan dan pengembangan ekonomi syariah secara pasif, sekaligus dalam menyambut lahirnya Komite Nasional Keuangan Syariah sebagaimana direkomendasikan dari studi Masterplan Keuangan Syariah, pada akhir tahun 2015 Kementerian Koperasi dan UKM sebagai regulator dibidang perkoperasian, membentuk struktur dan tupoksi pada Deputy Bidang Pembiayaan yaitu Asisten Deputy yang menangani secara khusus bidang syariah yakni Asdep Pembiayaan Syariah. Ruang lingkup tugas pokok dan fungsinya meliputi :

- a. Aspek literasi ekonomi, keuangan dan koperasi syariah serta menumbuhkan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah di berbagai daerah dan komunitas di seluruh Indonesia.
- b. Aspek pemberdayaan dan pengembangan koperasi syariah baik dari ukuran atau volume dan kualitas, baik dibidang sosial (maal) maupun bisnis (tamwil) pada koperasi.
- c. Mendorong peningkatan penghimpunan dan pendayagunaan zakat, infaq, sodaqoh dan wakaf (ziswaf) untuk pemberdayaan usaha mikro dan kecil.
- d. Peningkatan akses pembiayaan syariah melalui advokasi dan kerjasama antar lembaga keuangan syariah. Keberadaan Asdep ini selanjutnya akan mengawal pembinaan, pemberdayaan dan pengembangan usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah oleh koperasi.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah membawa implikasi pada kewenangan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang Perkoperasian. Selain itu berlakunya UU No.21/2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan dan UU No. 1/2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro juga memerlukan penyesuaian nomenklatur tupoksi Kementerian Koperasi

dan UKM RI terkait kegiatan usaha jasa keuangan syariah. Implikasi ini kemudian diakomodir dalam Paket Kebijakan I Pemerintah Tahun 2015 Bidang Perkoperasian dengan menerbitkan Permenkop dan UKM No. 16/2015 tentang Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi sebagai pengganti menerbitkan Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No. 91/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Jasa Keuangan Syariah oleh Koperasi, sehingga terjadi perubahan nama KJKS/UJKS Koperasi menjadi KSPPS/USPPS Koperasi.

Isu-isu yang masih mengemukakan dalam praktek keuangan mikro syariah secara khusus antara lain adalah jenis produk terbatas, ketidakcukupan modal, terbatasnya sumber pendanaan, dan kurang efektifnya pengawasan. Selain itu kurangnya kualitas dan kompetensi SDM lebih rendah dari sector konvensional, wakaf uang masih minim dan kurangnya pengetahuan masyarakat tentang zakat dan wakaf.²

²www.pembiayaan syariah.kukm.info>rilis-1-press release deputy pembiayaan pada acara workshop “*outlook usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah 2016*”.

4.1.2 Profil KSPPS Binama Semarang

4.1.2.1 Latar Belakang Pendirian KSPPS Binama

KSPPS Binama (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Niaga Utama), adalah lembaga keuangan berbadan hukum Koperasi yang bergerak di bidang jasa keuangan syariah, yaitu melayani anggota dan calon anggota terhadap kebutuhan produk pendanaan dan pembiayaan syariah dengan mengacu pada proses pembangunan ekonomi kerakyatan.

Pendirian KSPPS Binama didasarkan pada pemikiran bahwa masih jarang lembaga keuangan yang mengakses masyarakat bawah yang bertujuan untuk pertumbuhan atau pemberdayaan usaha kecil. Hal ini dapat disimpulkan bahwa KSPPS Binama mempunyai tugas sebagai lembaga yang menciptakan dan mengembangkan usaha kecil.

Pada tanggal 18 Agustus 1993, secara resmi berdirilah Koperasi Serba Usaha (KSU) Binama. Melalui Perubahan Anggaran Dasar I pada tahun 1996, disahkan badan Hukum KSU Binama dengan nomor: 1210A/BH/PAD/KWK.11/X/96 tanggal 31 Oktober 1996. Selanjutnya menyesuaikan ketentuan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan UKM RI dilakukan Perubahan Anggaran Dasar tahun 2010

yang telah disahkan oleh Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah tanggal 29 Juni 2010, diantaranya penggantian istilah menjadi KJKS Binama. Kemudian pada tanggal 15 Oktober 2015 terjadi penggantian dari KJKS menjadi KSPPS.

Pada awal berdirinya, KSPPS Binama memperoleh ijin operasional di wilayah Semarang. Seiring dengan perkembangan kebutuhan pelayanan terhadap anggota di luar wilayah tersebut, maka melalui Perubahan Anggaran Dasar Tahun 2000, daerah operasional Binama diperluas menjadi Provinsi Jawa Tengah.

KSPPS Binama berkantor pusat di Ruko Anda Kav. 7A Jl. Tlogosari Raya kelurahan Tlogosari Kulon Kecamatan Pedurungan Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah, dan sampai saat ini telah memiliki 7 (tujuh) cabang yaitu Semarang Tlogosari, Kaliwungu, Weleri, Ungaran, Batang, Ngaliyan, dan Magelang.

4.1.2.2 Visi Misi, dan Tujuan KSPPS Binama

Dalam menjalankan usahanya, KSPPS BINAMA memiliki tujuan sebagai organisasi yang tertuang dalam visi dan misinya. Berikut adalah visi dan misi KSPPS BINAMA:

- a. Visi KSPPS BINAMA Menjadi lembaga keuangan Syariah yang mempunyai nilai strategis untuk pengembangan masyarakat.
- b. Misi KSPPS BINAMA Menjadi KSPPS yang sehat, berkembang, dan profesional dengan mutu pelayanan yang baik, risiko usaha minimal, dan pengembalian maksimal.

4.1.2.3 Tujuan KSPPS Binama

1. Menjadi lembaga yang memberi jalan keluar terhadap kendala modal dan pengembangan modal sebagaimana banyak dialami oleh parapengusaha kecil dan menengah.
2. Menjadi perantara kerjasama antara mereka yang mempunyai simpanan harta tapi tidak bisa melaksanakan usaha di satu pihak dengan para pengusaha yang membutuhkan dana untuk pengembangan.
3. Menjadi lembaga perintis dalam pengembangan lembaga keuangan swadaya dan swadana dengan sistem syari'ah Islam (bagi hasil).

4.1.2.4 Budaya Kerja KSPPS Binama

Selain visi, misi, dan tujuan KSPPS Binama sebagai lembaga jasa keuangan mikro syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-

prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan.

a. Shidiq (benar)

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu menjadi teladan.

b. Istiqomah (tekun)

Menjadi pribadi yang tekun dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Fastabiqul khairat (berlomba dalam kebaikan)

Bekerja merupakan bagian dari ibadah sehingga diharapkan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tulus ikhlas.

d. Amanah (dapat dipercaya)

Menjadi terpercaya, peka, obyektif, dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

e. Ta'awun (kerjasama)

Dapat bekerja sama dengan baik penuh keikhlasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.2.5 Manfaat dan Sasaran yang Hendak dicapai KSPPS Binama

Manfaat yang Hendak Dicapai :

1. Manfaat Sosial

Terciptanya solidaritas dan kerjasama antara anggota KSPPS sehingga terbentuk komunikasi ekonomi anggota yang lebih produktif.

2. Manfaat Ekonomis

Terwujudnya lembaga keuangan yang bisa membiayai usaha-usahadi sektor kecil dan menengah, dan menumbuhkan usaha-usahayang dapat memberi nilai lebih sehingga meningkatkan kemampuan ekonomi umat Islam. Meningkatkan kepemilikan asset ekonomi bagi masyarakat Islam.

Sasaran yang Hendak Dicapai :

1. Sasaran Binaan

Yang menjadi sasaran pembinaan adalah usaha-usaha kecil dan menengah dengan ketentuan : aset antara Rp 1.000.000,- sampai dengan Rp 200.000.000,- dan berpeluang menumbuhkan lapangan pekerjaan.

2. Sasaran Funding

Yang menjadi sasaran *funding* (penggalangan dana) adalah: individu, lembaga-lembaga donor, BUMN, dan instansi pemerintah.

4.1.3 Manajemen dan Personalia KSPPS Binama Semarang

KSPPS BINAMA dikelola dengan manajemen profesional, yaknidikelola secara sistemik, baik dalam mengambil keputusan maupunoperasional. Pola pengambilan keputusan manajemen telah dirumuskan dalamketentuan yang baku dalam Sistem dan Prosedur (SOP). Di dukung dengan sistem komputerisasi baik dalam akuntansi, penyimpanan dan penyaluran pembiayaan hal ini memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang lebih profesional dan akurat. Sistem ini telah dilakukan diseluruh kantor pelayanan KSPPS Binama. Selain itu sistem komputerisasi ini semakin meningkatkan performa, kecepatan dan ketelitian dalam penyajian data kepada para anggota.

Personalialia KSPPS BINAMA berkualifikasi pendidikan mulai SMA ,DIII, sampai Sarjana. Bahkan pengembangan Sumber Daya Insani dilakukandengan sistem beasiswa. Sinergi antara sistem operasional yang handal denganprofesionalime Sumber Daya Insani memungkinkan KSPPS BINAMA untuk memberikan pelayanan yang cepat, mudah dan akurat.

Susunan Pengurus dan Manajemen :**DEWAN PENGAWAS SYARIAH :**

DPS 1 : Drs. H. Wahab, MM

DPS 2 : Fahmi Sholahuddien, S. Pd

PENGAWAS :

Koordinato : Hj. Sri Nawatmi, SE. Msi

Anggota 1 : Yani Kartika Sari, SH

Anggota 2 : Nurlaela Suryadewi choirunnisa, SE

PENGURUS :

Ketua : Agus Mubarok, SE

Sekretaris : Moh. Effendi Yulistantyo, SE

PENGELOLA :

Direktur : Kartiko Adi Wibowo, SE. MM

Manajer operasional dan umum: Diah Fajar Astuti, SE

Manajer Marketing : Tur Priyono, S. Pd

Kepala cabang Tlogosari : Danang Widjanarko, SE

Kepala Cabang Ngaliyan : Mugiyono, SE

Kepala Cabang Magelang : Adi Prabowo, SE

Kepala Cabang Kaliwungu : Waskitho Budi Hayu, S. Ei

Kepala Cabang Weleri : Retno Indriati, SE

Kepala Cabang Batang : M. Mudrik Tanthowi, SE

Job Description Kantor Pusat KSPPS BINAMA :

1. Sekretaris Korporat
 - Sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas pelaksanaan proses dokumentasi data dan kesekretariatan, khususnya dari aspek dokumen legal , adminitrasi surat-surat intern dan ekstern serta penyelenggaraan kegiatan yang berlangsung di dalam rumah tangga perusahaan.
2. Staff Sekretaris Korporat
 - Sebagai front liner kantor pusat.
 - Sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas pelaksanaan proses dokumentasi data dan kesekretariatan, khususnya adminitrasi surat-surat intern dan ekstern
3. Internal Audit
 - Melakukan penilaian secara independen atas setiap kegiatan Koperasi yang bertujuan untuk mendorong dipatuhinya setiap ketentuan baik intern maupun ekstern.
4. Divisi Baitul Maal
 - Sebagai unit kerja yang mengkoordinasikan kegiatan CSR KSPPS BINAMA.
 - Sebagai lembaga penjangiran dana Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf.
 - Sebagai mediator KSPPSBINAMA untuk menyalurkan dan ke padayang membutuhkan

5. Manajer Operasional & Umum
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan KSPPS Binama di bidang Operasional dan Umum sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.
6. Manajer Marketing
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA
7. Support Marketing
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA
8. Kadiv Marketing Corporate
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) di bidang Corporate Koperasi Binamas sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.
9. Kadiv Marketing Retail
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) di bidang retail KSPPS Binamas sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.

10. Spv Marketing Corporate Wilayah I / II
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing (Funding dan Lending) KSPPS Binama di bidang corporate sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.
11. Relationship Marketing
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangan Marketing KSPPS Binama dalam hal membina komunikasi dan citranya ng baik antar perusahaan dengan anggota sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.
12. Kadiv IT & GA
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangannya yang mendukung kegiatan di bidang Operasional dan Umum KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.
13. Divisi Informasi & Teknologi
 - Menjaga eksistensi, keberlangsungan dan pengembangannya yang mendukung kegiatan di bidang Operasional dan Umum KSPPS Binama sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA.
14. Koordinator Divisi Operasional
 - Membantu Manajer Operasional dan Umum dalam mengkoordinasikan kegiatan operasional khususnya

pengelolaan keuangan dan administrasinya, optimalisasi penggunaan program dan kegiatan pelayanan seluruh kantor

15. Divisi Program & Pelayanan

- Membantu Koordinator Divisi Operasional dalam pengelolaan keuangan dan administrasinya khususnya dalam optimalisasi penggunaan software atau program dan kelancaran kegiatan pelayanan seluruh cabang.

16. Divisi Akuntansi

- Membantu Koordinator Divisi Operasional dalam melakukan pengelolaan keuangan dan administrasinya, khususnya yang berkaitan dengan lembaga keuangan lain

17. Divisi Human Capital

- Melakukan fungsi manajemen SDM sesuai ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Manajemen KSPPS BINAMA, agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.

18. Staff Human Capital

- Membantu Divisi Human Capital dalam melakukan fungsi manajemen SDM sesuai ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.

19. Staff Umum

- Sebagai unit kerja yang membantu kegiatan ekspedisi sekretari at dan umum.

20. Driver

- Sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas kelancaran transportasi, ekspedisian dan melayani karyawan yang memerlukan bantuan anyademi mendukung kegiatan kantor.

21. Office Boy

- Sebagai unit yang berfungsi meningkatkan performaperusahaan dibidang umum khususnyadalam halmenjagakebersihandankerapihan seluruh area dan fasilitas kantor.

4.2 Deskriptif Data Responden

Responden untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat KSPPS Binama Semarang yang berlokasi di Ruko Anda Kav.7A Jl. Tlogosari Raya 1 Semarang dengan jumlah karyawan sebanyak 21 orang. Data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan dibantu oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang menyampaikan kuesioner tersebut langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dimulai pada 21 November 2016 dan pada tanggal 28 November 2016 dikembalikan 21 kuesioner dari responden.

Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum dari responden sebagai obyek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan seperti pada bagian berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-Laki	9	42,9%
Perempuan	12	57,1%
Jumlah	21	100%

Sumber data : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa 9 responden adalah pria dengan persentase 42,9% dan 12 adalah responden wanita dengan persentase 57,1%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
18-20 Tahun	1	4,8%
21-30 Tahun	7	33,4%
31-40 Tahun	13	62,10%
Jumlah	21	100%

Sumber data : data primer yang diolah,2016

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 31-40 Tahun dengan jumlah 13 orang dengan prosentase 62,10%, kemudian responden yang berusia 21-30 Tahun ada 7 orang dengan prosentase 33,4%

sisanya 1 responden berusia 18-20 Tahun dengan prosentase 4,8%.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
S2	1	4,8%
S1	13	61,9%
SMA Sederajat	7	33,3%
Jumlah	21	100%

Sumber data : data primer yang diolah,2016

Pada tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir terlihat ada 1 responden dengan persentase 4,8% lulus S1, 13 responden dengan persentase 61,9% lulus S1, sisanya 7 responden dengan persentase 33,3% lulus SMA sederajat.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
>1 Tahun	2	9,5%
2-10Ttahun	14	66,7%
11-20 Tahun	5	23,8%
Jumlah	21	100%

Sumber data : data primer yang diolah,2016

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang sudah mencapai 11-20 Tahun masa bekerjanya berjumlah 5 orang dengan prosentase 23,8%, sedangkan masa kerja 2-10 tahun ada 14 responden dengan prosentase 66,7% sisanya 2 responden yang baru bekerja kurang dari satu tahun dengan nilai prosentase 9,5%.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu Keefektifan Penggunaan Mesin Absensi *Fingerprint* (X_1) yang terdiri dari 8 item pernyataan dan Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik(X_2) terdiri dari 6 item pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu Kedisiplinan Karyawan (Y) terdiri dari 7 pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Skor Kuesioner Regresi

Variabel	Item Pernyataan	Total							
		4 (SS)	%	3 (S)	%	2 (TS)	%	1 (STS)	%
X1 (EFEKTIVITAS ABSENSI)	X1P1	14	66,7%	7	33,3%	0	0,0%	0	0,0%
	X1P2	3	14,3%	11	52,4%	7	33,3%	0	0,0%
	X1P3	3	14,3%	12	57,1%	5	23,8%	1	4,8%
	X1P4	4	19,0%	14	66,7%	3	14,3%	0	0,0%
	X1P5	4	19,0%	12	57,1%	4	19,0%	1	4,8%
	X1P6	6	28,6%	8	38,1%	6	28,6%	1	4,8%
	X1P7	4	19,0%	14	66,7%	3	14,3%	0	0,0%
	X1P8	3	14,3%	10	47,6%	8	38,1%	0	0,0%
X2 (LINGKUNGAN NON FISIK)	X2P9	5	23,8%	9	42,9%	7	33,3%	0	0,0%
	X2P10	3	14,3%	14	66,7%	4	19,0%	0	0,0%
	X2P11	2	9,5%	14	66,7%	5	23,8%	0	0,0%
	X2P12	3	14,3%	12	57,1%	6	28,6%	0	0,0%
	X2P13	5	23,8%	13	61,9%	3	14,3%	0	0,0%
	X2P14	3	14,3%	11	52,4%	7	33,3%	0	0,0%
Y (KEDISIPLINAN)	YP15	6	28,6%	7	33,3%	8	38,1%	0	0,0%
	YP16	3	14,3%	12	57,1%	6	28,6%	0	0,0%
	YP17	4	19,0%	14	66,7%	3	14,3%	0	0,0%
	YP18	3	14,3%	10	47,6%	8	38,1%	0	0,0%
	YP19	5	23,8%	15	71,4%	1	4,8%	0	0,0%
	YP20	3	14,3%	15	71,4%	3	14,3%	0	0,0%
	YP21	2	9,5%	14	66,7%	5	23,8%	0	0,0%

Sumber data : data primer yang diolah,2016

4.3.1 Keefektifan Penggunaan Mesin Absensi *Finger Print*

Variabel Keefektifan Penggunaan Mesin Absensi *Finger print* terdiri dari 8 pernyataan. Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 4 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 4

menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karyawan menyatakan dapat meningkatkan absensi setelah diterapkannya *fingerprint* (X1P1), diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, yang menyatakan setuju berjumlah 14 responden (66,7%) dan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 7 responden (33,3%). Pada pernyataan ke-2 tentang selalu ada sosialisasi tentang penyesuaian absensi *fingerprint*(X1P2), 7 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju, pernyataan setuju berjumlah 11 responden (52,4%) dan menyatakan sangat setuju berjumlah 3 responden (14,3%). Untuk pernyataan ke-3 bahwa absensi *fingerprint* memotivasi untuk berdisiplin (X1P3), responden menyatakan sangat setuju berjumlah 3 responden (14,3%), pernyataan setuju sebanyak 12 responden (57,1%), 5 responden (23,8%) menyatakan tidak setuju dan sisanya 1 responden (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan operator selalu mengambil keputusan apabila terjadi permasalahan tentang mesin *fingerprint* (X1P4), 3 responden dengan jawaban tidak setuju (14,3%), yang menyatakan setuju berjumlah 14 responden (66,7%) dan 4 responden (19,0%) menjawab

sangat setuju. Pernyataan bahwa mesin absensi dan komputer yang digunakan sudah berstandar baik (X1P5), 4 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (57,1%) menyatakan setuju, 4 responden (19,0%) menjawab tidak setuju dan sisanya 1 (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju. *Database* selalu update (X1P6), pernyataan tersebut dijawab 8 responden (38,1%) setuju, 6 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (28,6%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Prosedur mesin absensi mudah difahami oleh karyawan (X1P7), 14 responden (66,7%) menyatakan setuju, 4 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju, sisanya 3 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan operator mesin absensi bekerja dengan optimal (X1P8), yang menyatakan setuju berjumlah 10 responden (47,6%), yang menyatakan sangat setuju berjumlah 3 responden (14,3%) sisanya 8 responden (34,1%) menyatakan tidak setuju.

4.3.2 Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Pada tabel 4.5 terlihat bahwa pernyataan proses pengambilan keputusan di KSPPS Binama sangat transparan(X2P9), 9 responden (42,9%) menyatakan setuju dan 5 responden (23,8%) menyatakan sangat

setuju dan 7 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan kebijakan dan peraturan kerja sangat jelas (X2P10), 14 responden (66,7%) menyatakan setuju dan 3 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju dan 4 responden (19,0%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan sistem kerja pada setiap unit sangat sistematis (X2P11), 2 responden (9,5%) menjawab sangat setuju, 14 responden (66,7%) menyatakan setuju dan 5 responden (23,8%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan kejelasan tugas tidak disampaikan secara rinci (X2P12), 12 responden (66,7%) menyatakan setuju, 3 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju dan 6 responden (28,6%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan promosi akan diberikan untuk karyawan yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang sangat baik (X2P13), pernyataan setuju berjumlah 13 responden (61,9%) dan sangat setuju berjumlah 5 responden (23,8%) sisanya 3 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan rekan kerja selalu membantu jika ada masalah dalam pekerjaan (X2P14), 11 responden (52,4%) menyatakan setuju dan 3 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju dan 7 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju.

4.3.3 Kedisiplinan

Tabel 4.5 menggambarkan bahwa 7 responden (33,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan masih belum dapat tercapai dengan maksimal (YP15), sedangkan 6 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju sisanya 8 responden (38,1%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan pimpinan selalu memberi contoh disiplin yang baik (YP16), 12 responden (57,1%) menyatakan setuju dan 3 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju dan 6 (28,6%) responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan bahwa tunjangan dapat mendorong sikap disiplin (YP17), 14 responden (66,7%) menyatakan setuju, 4 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan tentang TUPOKSI yang adil (YP18), 10 responden (47,6%) menyatakan setuju dan 3 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju dan 8 (38,1%) responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan bahwa pimpinan mengetahui prestasi kerja dan kesulitan kerja bawahannya (YP19), 15 responden (71,4%) menyatakan setuju, 5 responden (23,8%) menyatakan sangat setuju dan 1 responden (4,8%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan sanksi hukum perusahaan harus di taati oleh semua bawahan

(YP20), 15 responden (71,4%) menyatakan setuju dan 3 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju sisanya 3 responden (14,3%) responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan selanjutnya adalah pimpinan tegas memberikan sanksi hukum bagi pelanggar (YP21), yang menyatakan tidak setuju berjumlah 5 responden (23,8%), 14 responden (66,7%) menyatakan setuju sisanya 2 responden (9,5%) menyatakan sangat setuju.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria daftar pernyataan untuk masing-masing variabel dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan nilai r tabel. Sedangkan untuk mencari r tabel adalah dengan mencarinya dalam tabel (terlampir) dengan harus mengetahui terlebih dahulu nilai derajat kebebasannya. Untuk derajat bebas (*degree of freedom*) diperoleh dari jumlah responden dikurangi 2 ($df = N-2$).³ Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $21-2 =$

³Haryadi Sarjono, Winda Yulianta, *SPSS VS LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, Jakarta : Salemba Empat, 2011, jilid. 1, h. 45.

19, dengan df 19 dan alpha 0,05 didapat r tabel sebesar 0,3687.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected item total correlation (r hitung)</i>	r Tabel	Keterangan
Keefektifan Penggunaan Mesin Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	X1P1	0,578	0,3687	VALID
	X1P2	0,679	0,3687	VALID
	X1P3	0,839	0,3687	VALID
	X1P4	0,569	0,3687	VALID
	X1P5	0,669	0,3687	VALID
	X1P6	0,781	0,3687	VALID
	X1P7	0,701	0,3687	VALID
	X1P8	0,787	0,3687	VALID
Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2P9	0,819	0,3687	VALID
	X2P10	0,608	0,3687	VALID
	X2P11	0,715	0,3687	VALID
	X2P12	0,733	0,3687	VALID
	X2P13	0,674	0,3687	VALID
	X2P14	0,822	0,3687	VALID
Kedisiplinan Karyawan (Y)	YP15	0,634	0,3687	VALID
	YP16	0,621	0,3687	VALID

YP17	0,787	0,3687	VALID
YP18	0,703	0,3687	VALID
YP19	0,752	0,3687	VALID
YP20	0,657	0,3687	VALID
YP21	0,738	0,3687	VALID

Sumber data : data primer yang diolah,2016

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,3687) dan bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua indikator diatas yaitu X1(Keefektifan Penggunaan Mesin Absensi *fingerprint*), X2 (Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik) dan Y (Kedisiplinan) adalah valid.

1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawabannya konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* $>$ 0,60.⁴

Hasil pengujian uji reliabilitas instrumen ini menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS VERSI 16.0 *For Window* dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut :

⁴.*ibid*

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	8	0,852	Reliabel
X2	6	0,825	Reliabel
Y	7	0,811	Reliabel

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel X1, X2 dan Y memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya adalah semua variabel dikatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolonieritas) atau tidak. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF melebihi nilai 10 maka disimpulkan bahwa terjadi gejala

multikolinieritas. Nilai korelasi antar variabel bebas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.192	.308		.625	.540		
<i>Finger print</i>	.481	.109	.534	4.424	.000	.690	1.450
Lingkungan	.451	.111	.491	4.070	.001	.690	1.450

a. Dependent Variable:

DISIPLIN

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance kedua variabel $> 0,1$ yaitu 0,690 dan nilai VIF kedua variabel < 10 yaitu 1,450%, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

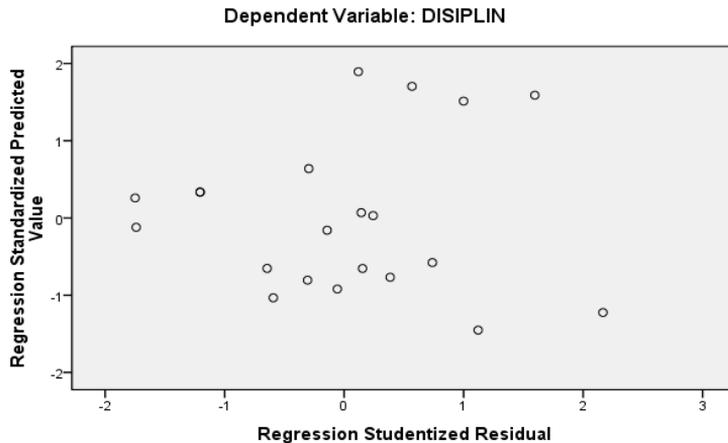
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan kepengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel kedisiplinan (Y) adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1

Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber data : Data Primer yang diolah, 2016

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat

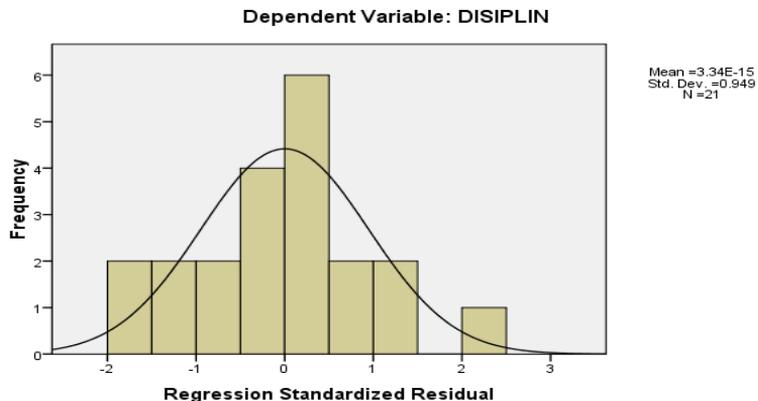
disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat sebagai berikut :

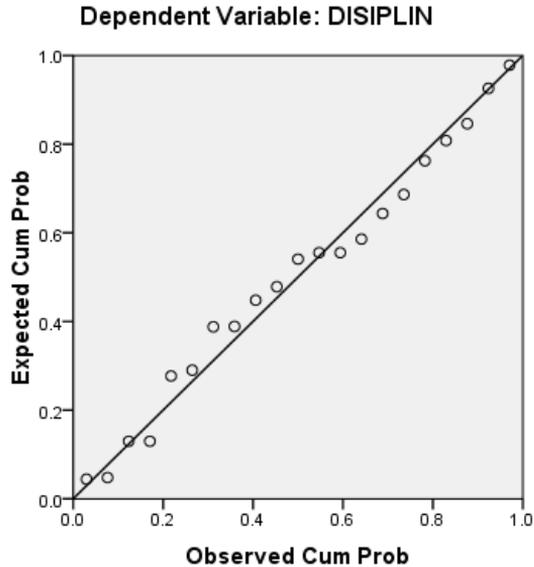
Gambar 4.2

Grafik Histogram **Histogram**



Gambar 4.3
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dengan melihat tampilan grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris, tidak menceng (*skewnes*) ke kanan atau ke kiri. Pada grafik *normal probabilitas plot* di atas terlihat titik-titik menyebar menghimpit di sekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut

dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel lain. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linier berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (serempak) antara variabel Keefektifan penggunaan absensi *fingerprint* (X1) dan Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Kedisiplinan (Y).

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil seperti yang tertera dalam Tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.192	.308		.625	.540		
<i>Finger print</i>	.481	.109	.534	4.424	.000	.690	1.450
Lingkungan	.451	.111	.491	4.070	.001	.690	1.450

a. Dependent Variable: DISIPLI

N

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2016

Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,192 + 0,481X_1 + 0,451 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kedisiplinan)

X₁ = Variabel Independen (Absensi *finger print*)

X₂ = Variabel Independen (Lingkungan Kerja Non

Fisik)

E = Standart Error

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,192. Artinya jika variabel keefektifan penggunaan mesin absensi *finger print* dan variabel kondisi lingkungan kerja non fisik tidak dimasukkan dalam penelitian atau bernilai 0 (nol), makakedisiplinan karyawan masih meningkat sebesar 0,192%. Hal ini dikarenakan ada pengaruh dari variabel lain selain keefektifan penggunaan mesin absensi *finger print* dan kondisi lingkungan kerja non fisik.
- b. Koefisien regresi pada variabel keefektifan penggunaan mesin absensi *finger print* (X1) sebesar 0,481 adalah positif. Artinya bila absensi *finger print* pada KSPPS Binama Semarang meningkat lebih intensif maka tingkat kedisiplinan karyawan akan bertambah 0,481%, dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara keefektifan penggunaan mesin absensi *finger print* dengan kondisi lingkungan kerja non fisik.
- c. Koefisien regresi pada variabel kondisi lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,451 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan kondisi lingkungan kerja non fisik di KSPPS Binama Semarang, maka tingkat kedisiplinan akan bertambah 0,451%, dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara tingkat keefektifan penggunaan mesin absensi *finger print* dengan kondisi lingkungan kerja non fisik.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variasi dari variabel dependen dan variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari *R square* pada analisis regresi berganda.

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.799	.196

a. Predictors: (Constant), Mesin *fingerpint*, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa 81,9% variabel dependen (kedisiplinan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerpint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik),

sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. koefisien determinasi memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi prestasi kinerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan peneliti lebih lanjut terkait dengan topik ini.

4.8 Uji T (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji Statistik T (uji T). Cara mengambil keputusannya adalah dengan asumsi :

1. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (5%) maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (5%) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.192	.308		.625	.540
	<i>Finger print</i>	.481	.109	.534	4.424	.000
	Lingkungan	.451	.111	.491	4.070	.001

a. Dependent Variable:

DISIPLIN

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2016

Hasil uji pengaruh keefektifan penggunaan mesin absensi *finger print* terhadap kedisiplinan karyawan menunjukkan t hitung 4,424 dan p value (sig) sebesar 0,000 yang kurang dari alpha 0,05 (5%). Artinya bahwa keefektifan penggunaan mesin absensi *finger print* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS Binama Semarang.

Hasil uji pengaruh kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan menunjukkan nilai t hitung 4,070 dan p value 0,001 yang kurang dari alpha 0,05 (5%). Artinya bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik

berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan KSPPS Binama Semarang.

4.9 Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara serentak atau simultan (Uji F) antar variabel bebas keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* (X_1) dan kondisi lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kedisiplinan karyawan (Y) pada KSPPS Binama Semarang.

Hasil analisis uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.125	2	1.563	40.743	.000 ^a
Residual	.690	18	.038		
Total	3.815	20			

a. Predictors: (Constant), *fingerprint*, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable:

DISIPLIN

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2016

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 40,743 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5% (0,05). Hal ini berarti variabel independen antara variabel keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprnt* (X_1) dan kondisi lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa variabel keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprnt* dan kondisi lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kedisiplinan .

4.10 Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprnt* dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (kedisiplinan) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprnt* terhadap kedisiplinan karyawan.

H_1 = Keefektifan penggunaan mesin Absensi *Fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis (H_1) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprnt* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Melalui hasil

perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,424 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak . pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

2. Pengaruh kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan.

H_2 = Kondisi Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis (H_2) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,070 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

3. Pengaruh keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan.

H_3 = keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis (H_3) yang dilakukan peneliti terbukti bahwa variabel independen antara variabel keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* (X_1) dan Kondisi lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan (Y). Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 40,743 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5% (0,05).Dapat dikatakan bahwa variabel keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kedisiplinan.

4. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar dan kuat kontribusi variabel independenterhadap variabel dependen dapat diwakili oleh koefisien determinasi. Hasil koefisien determinasi dari variabel keefektifan

penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang dinotasikan dalam besarnya R square adalah 0,819 atau 81,9%. Hal ini berarti sebesar 81,9% kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menjelaskan variabel dependen. Sedangkan sisanya 18,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada atau tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian.

Berdasarkan pemaparan di atas sudah jelas hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh keefektifan penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan kondisi lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan karyawan di KSPPS Binama Semarang. Adanya temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak KSPPS Binama Semarang dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di KSPPS Binama Semarang.