



PENGARUH TATA LETAK DAN PEGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK SUMUT CABANG SYARIAH PEMATANGSIANTAR

Dina Agustin Daulay¹⁾ *, Marto Silalahi²⁾, Sisca³⁾, Edy Dharma⁴⁾

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung. Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar,
Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ¹dina.daulay@gmail.com, ²martosilalahi@stiesultanagung.ac.id,

³sisca@stiesultanagung.ac.id, ⁴edydharma@stiesultanagung.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. gambaran tata letak, pengawasan, dan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar; 2. pengaruh tata letak dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. pegawai menyatakan tata letak sudah baik, pengawasan sudah baik, dan kinerja pegawai sudah baik; 2. hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 7,916 + 0,476X_1 + 0,521X_2$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata letak dan pengawasan terhadap kinerja pegawai; 3. hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,719$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel tata letak dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar baik tidaknya kinerja pegawai di jelaskan 51,8% oleh tata letak dan pengawasan; 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya tata letak dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata kunci: Tata Letak, Pengawasan, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is: 1. overview of the layout, supervision, and work performance of employees at PT Sumut Bak Syariah Branch in Pematangsiantar; 2. The influence of layout and supervision on employee performance at PT Bank Sumut Syariah Pematangsiantar branch. The results of this study can be summerized as follows: 1. employees stated that the layout is already good, supervision is already good and employee performance is already good; 2. the results of the regression analysis is $\hat{Y} = 7.916 + 0.476X_1 + 0.521X_2$, means that there is a positive and significant influence between layout and supervision of employee performance; 3. the result of the analysis of correlation was obtained $r = 0.719$, means that there is a moderately high correlation and positive relationship between layout and supervision variables on employee performance at PT Bank Sumut Syariah Branch Pematangsiantar. Then the coefficient of determination shows the high low performance of employees can be explained 51.8% by layout and supervision; 4. hypothesis test results state that H_0 rejected, meaning that layout and supervision have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Layout, Supervision, Employee Performance

Article History: Received 23 Agu 2019 Revised 03 Sep 2019 Accepted 23 Sep 2019

PENDAHULUAN

PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar merupakan usaha yang bergerak di bidang perbankan. PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar harus memperhatikan kinerja pegawainya. Karena kesuksesan perusahaan dapat tercapai jika kinerja pegawai sudah optimal.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar dapat dilihat dari prestasi kerja dan perilaku kerja. Kinerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Fenomena Kinerja Pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah

Aspek Kinerja Pegawai	SB	B	CB	T B	ST B	Jumlah
Prestasi Kerja	15%	40%	35%	10 %	0 %	100 %
Perilaku Kerja	25%	40%	25%	10 %	0 %	100 %
Rata-Rata	20%	40%	30%	10 %	0 %	100 %

Sumber : Hasil Wawancara Dengan Pimpinan Operasional PT BankSumut Cabang Syariah Pematangsiantar (Januari, 2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari dimensi prestasi kerja dan perilaku kerja, untuk kriteria jawaban cukup baik memiliki rata-rata 30% dan kriteria jawaban tidak baik memiliki rata-rata 10%. Fenomena pada dimensi prestasi kerja yaitu masih adanya pegawai Bank yang belum mencapai target dari Bank, lalu masih adanya pegawai yang belum mampu bekerja sesuai dengan standar Bank dan masih adanya pegawai yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Fenomena pada dimensi

perilaku kerja, yaitu masih adanya satu pekerjaan yang tertunda karena menunggu selesainya pekerjaan dari departemen yang lain dan masih banyak pegawai yang terlambat hadir saat *briefing* pagi.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja adalah penerapan tata letak yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukoco (2007:189), tata letak (*layout*) adalah penggunaan ruang secara efektif, serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai. Dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan organisasi, suatu faktor penting yang turut menentukan kelancarannya adalah penyusunan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor dengan baik, rapi, dan semenarik mungkin sehingga menambah semangat kerja para pegawainya. Penerapan tata letak pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar dapat dilihat dari dimensi asas jarak terpendek, asas rangkaian kerja, asas penggunaan segenap ruang dan asas perubahan susunan kerja.

Penerapan tata letak PT Bank Sumut Cabang Syariah masih belum optimal. Pada dimensi rangkaian kerja, dimana urutan pelayanan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar masih ada yang menyilang karena nasabah yang akan melakukan transaksi kredit diarahkan ke lantai 1 bertemu *customer service* lalu ke lantai 2 ke bagian pemasaran lalu kembali ke lantai 1 bertemu *customer service* dan *teller*. Pada dimensi penggunaan segenap ruang, dimana masih ada ruangan yang tidak difungsikan secara optimal, yaitu terdapat ruangan yang tidak terpakai dan dibiarkan begitu saja. Pada dimensi perubahan susunan tempat kerja, terdapat kendala dalam perubahan susunan tempat kerja, karena apabila merubah susunan tempat kerja akan memakan cukup banyak waktu dan biaya.

Selain tata letak, pengawasan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mathis dan John (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan sebagai proses pemantauan kinerja

karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Hal ini akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Adapun pengawasan yang dilakukan PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar diukur melalui dimensi beradaptasi dengan lingkungan, meminimumkan kegagalan, meminimumkan biaya dan adaptasi kompleksitas organisasi.

Pengawasan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar belum optimal. Pada dimensi adaptasi lingkungan masih ada pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah yang mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan sistem dari kantor pusat. Pada dimensi meminimumkan kegagalan, dimana pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar sering gagal dalam mencapai target bulanan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, terlihat adanya kesenjangan antara kenyataan dengan harapan mengenai tata letak, pengawasan dan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh tata letak dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

LANDASAN TEORI

Tata Letak

Menurut Heizer dan Render (2012:532), "tata letak merupakan suatu keputusan penting yang menentukan efisiensi sebuah operasi secara jangka panjang". Adapun menurut Gie (2007:186), "tata letak merupakan penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia." Kemudian Heizer dan Render

(2011:251) mengemukakan dimensi tata letak meliputi:

- a. Peralatan Penanganan Bahan
Manajer harus memutuskan peralatan atau bahan apa yang digunakan dalam mendukung aktivitas-aktivitas pada kantor sehingga tidak mengganggu mobilitas pekerjaan pegawai.
- b. Kapasitas dan Persyaratan Luas Ruang
Desain tata letak dan penyediaan ruang hanya dapat dilakukan saat persyaratan jumlah pekerja dan peralatan pendukung aktivitas pekerjaan. Manajer harus mempertimbangkan kelonggaran yang disyaratkan sebagai keamanan yang mengatasi masalah kebisingan, debu, asap, suhu, dan sebagainya.
- c. Lingkungan Hidup dan Estetika
Pemikiran mengenai tata ruang sering membutuhkan keputusan mengenai jendela, tanaman dan tinggi partisi untuk memfasilitasi aliran udara, mengurangi kebisingan, menyediakan keleluasan pribadi dan sebagainya.
- d. Aliran Informasi
Komunikasi sangat penting bagi setiap perusahaan dan harus dapat difasilitasi oleh tata ruang. Masalah ini mungkin membutuhkan keputusan tentang jarak dan keputusan apakah dibuat kantor pada ruang terbuka menggunakan pembatas setengah badan atau kantor yang memberi keleluasan pribadi.

Menurut Gie (2007:190), dimensi tata ruang perkantoran meliputi:

- a. Asas Mengenai Jarak Terpendek
Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, suatu tata ruang yang terbaik ialah yang memungkinkan proses penyelesaian sesuatu pekerjaan menempuh jarak yang sependek-pendeknya.
- b. Asas Mengenai Rangkaian Kerja
Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, suatu ruang yang terbaik ialah yang menempatkan para pegawai dan alat-alat kantor menurut rangkaian yang sejalan

dengan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan.

c. Asas Mengenai Penggunaan Segenap Ruang

Suatu tata ruang yang terbaik ialah yang mempergunakan sepenuhnya semua ruang yang ada.

d. Asas Mengenai Perubahan Susunan Tempat Kerja

Dengan tidak mengabaikan hal-hal yang khusus, suatu tata ruang yang terbaik ialah yang dapat diubah atau disusun kembali dengan tidak terlampaui sukar atau tidak memakan biaya yang besar.

Pengawasan

Menurut Sule dan Saefullah (2009:318), “pengawasan adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan”. Kemudian menurut Griffin (2004:162), ”pengawasan adalah pengaturan aktivitas-aktivitas organisasi agar elemen-elemen kinerja yang menjadi target tetap berada pada batas-batas yang dapat diterima”.

Kinerja Pegawai

Menurut Zainal, dkk. (2015:406), “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Adapun menurut Bangun (2012:231), “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Lebih lanjut, Bangun (2012:233) mengukur kinerja melalui beberapa dimensi, yaitu:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Sedangkan, menurut Surat Edaran Bank Indonesia No.15/4. INTERN tanggal 26 Februari 2013, kinerja karyawan dapat dilihat dari:

a. Prestasi kerja adalah tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan karyawan pada suatu periode penilaian.

a) Pemimpin satuan kerja didasarkan pada pencapaian target yang ditetapkan pada awal tahun berupa indikator kinerja utama (IKU), indikator kinerja utama (IKU) adalah indikator kinerja beserta targetnya, baik yang bersifat finansial maupun non finansial yang berperan penting dalam mencapai sasaran strategis sebagai pencerminan keberhasilan kinerja organisasi.

b) Karyawan lainnya didasarkan pada hasil penyelesaian tugas yang

ditetapkan pada awal periode penilaian maupun berdasarkan uraian jabatan yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan indikator kinerja utama satuan kerja.

Prestasi kerja karyawan dilihat dari pencapaian target IKI (indikator kinerja individu), yang dilihat dari keberhasilan, tanggung jawab, pencapaian target dan tugas.

b. Perilaku kerja adalah tingkat antara sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kompetensi inti karyawan. Bank Indonesia dan tingkat kehadiran sebagaimana yang diisyaratkan dalam satu periode penilaian. Indikator untuk mengukur perilaku kerja dengan definisinya sebagai berikut:

- a) Pengembangan Diri (*continuous learning*), karyawan menunjukkan sikap secara efektif menemukan area-area baru untuk pembelajaran, secara regular menciptakan dan memanfaatkan kesempatan belajar yang ada, menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh pada pekerjaan dan belajar melalui aplikasinya.
- b) Integritas (*integrity*), karyawan menjalankan norma-norma sosial dan etika organisasi dengan memegang teguh aturan pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika.
- c) Membangun kepercayaan (*building trust*), karyawan dapat berinteraksi dengan cara yang dapat memberikan rasa yakin/percaya atas keinginan individu dan organisasi.
- d) Profesionalitas (*work standard*), karyawan dapat menetapkan standar kinerja yang tinggi untuk diri sendiri dan orang lain, dapat memperkirakan tanggung jawab agar berhasil dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan, serta dapat berkinerja lebih baik dari pada standar yang telah ditetapkan.

e) Kerja sama tim (*teamwork*), karyawan dapat bekerja secara efektif dan kooperatif, membangun dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan orang lain.

f) Tingkat kehadiran (*attendance*), karyawan dapat memenuhi tingkat kehadiran yang telah ditetapkan bagi seluruh pegawai.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Objek penelitian adalah karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar, tempat penelitian dilakukan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif dan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data meliputi analisis data kualitatif dan analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai tata letak, pengawasan dan kerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. Sesudah pengujian data maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini yang dibagi menjadi beberapa kelas interval sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Interval Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Tata Letak	Pengawasan	Kinerja Pegawai
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik	Baik	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data (2019)

Gambaran Tata Letak pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar

Tata letak yang dinilai dari asas jarak terpendek, asas rangkaian kerja, asas penggunaan segenap ruang dan asas perubahan susunan tempat kerja dengan rata-rata 3,60 dengan kategori jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi sebesar 4,00 dengan kategori jawaban baik pada dimensi asas penggunaan segenap ruang dengan indikator penyusunan peralatan dan perlengkapan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,11 dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi dimensi asas penggunaan segenap ruang dengan indikator pengaturan ruangan yang tidak terpakai.

Gambaran Pengawasan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar

Pengawasan yang dinilai dari beradaptasi dengan lingkungan, meminimumkan kegagalan, meminimumkan biaya dan adaptasi dengan lingkungan dengan rata-rata 3,54 dengan kategori jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi sebesar 4,11 dengan kategori jawaban baik pada dimensi meminimumkan biaya dengan indikator memajemen biaya keluarannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,00 dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi adaptasi kompleksitas organisasi pada indikator menciptakan hubungan yang baik antar pegawai.

Gambaran Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Pematangsiantar

Kinerja pegawai yang dinilai dari prestasi kerja dan perilaku kerja dengan nilai rata-rata 3,87 dengan kategori jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi sebesar 4,37 dengan kategori

jawaban sangat baik pada dimensi perilaku kerja dengan indikator integritas yang dibangun pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,05 dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi prestasi kerja dengan indikator pencapaian target yang dihasilkan pegawai. Dimensi perilaku kerja dengan indikator tingkat kehadiran pegawai.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh tata letak da pengawasan terhdap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu X₁ adalah tata letak dan X₂ adalah pengawasan serta Y adalah kinerja pegawai. Maka perhitungan mengguakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sbagai berikut.

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,916	10,357	
1 Tata Letak	,476	,208	,432
Pengawasan	,521	,228	,431

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: hasil pengolahan data (2019)

Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil regresi linier berganda dengan perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 7,916 + 0,476X_1 + 0,521X_2$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata letak dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar.

Koefisien Korelasi dan Koefisien

Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar variabel, dinyatakan dengan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r_{hitung} dapat dilihat dari program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,518	,457	3,396

a. *Predictors:* (Constant), Tata Letak, Pengawasan
 b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
 Sumber: hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 21 (2019)

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada tabel 4 di atas, diperoleh korelasi nilai r sebesar 0,719, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel tata letak dan pengawasan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 3.4. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu 0,518 artinya baik tidaknya kinerja pegawai di jelaskan 51,8% oleh tata letak dan pengawasan selebihnya 48,2%, dijelaskan oleh faktor lain seperti promosi, motivasi, gaya kepemimpinan dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara tata letak dan pengawasan dengan kinerja pegawai secara simultan. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21 yaitu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	197,949	2	98,974	8,584	,003^b
Residual	184,472	16	11,530		
Total	382,421	18			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
 b. *Predictors:* (Constant), Tata Letak, Pengawasan
 Sumber: hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 21 (2019)

Dari 5 di atas F_{hitung} sebesar 8,584 > F_{tabel} pada tingkat 0,05, (2 vs 19 - 2 - 1 = 16) adalah

3,63. Oleh karena F_{hitung} > F_{tabel} atau taraf signifikan 0,003 < dari *alpha* 0,05, maka H₀ ditolak artinya tata letak dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial, yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tata letak dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat signifikan di bawah 0,05 maka H₀ ditolak. Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid maka harus dilakukan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa tata letak dan pengawasan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21.

Tabel 6
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	,764	,456
1 Tata Letak	2,291	,036
Pengawasan	2,282	,037

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
 Sumber: hasil pengolahan data (2019)

Dari tabel 6 di atas pada variabel (tata letak) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,291 > t_{tabel} dengan ketentuan n-k-1 pada level kesalahan 5% atau 0,05 (19-2-1=16) sebesar 2,119 atau taraf signifikan 0,036 < dari *alpha* 0,05 maka H₀ ditolak, artinya tata letak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. Pengawasan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,282 < t_{tabel} dengan ketentuan n-k-1 pada level kesalahan 5% atau 0,05 (19-2-1=16) sebesar 2,119 atau taraf signifikan 0,037 < dari *alpha* 0,05 maka H₀ ditolak, artinya pengawasan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar.

Evaluasi

Tata Letak Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar

Tata letak yang baik sangat penting bagi suatu bank dalam menjalankan kegiatan produksi, maka susunan tata letak harus diperhatikan dengan baik. Bank harus meningkatkan kinerja pegawainya dengan menyusun tata letak dengan baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden mengenai tata letak pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar sudah tergolong baik dengan nilai rata-rata 3,60 dengan kategori jawaban baik.

Namun dari hasil hasil rekapitulasi kuesioner masih ada indikator yang pada dimensi lain yang perlu diperhatikan karena masih di bawah nilai rata-rata dimensi asas rangkaian kerja dengan indikator urutan proses produksi memiliki nilai rata-rata 3,26 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena urutan produksi pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar masih ada yang menyilang sering menyulitkan nasabah dalam menyelesaikan urusannya. Diharapkan bank dapat mengatur urutan proses produksi dalam melayani nasabahnya mulai dari datang hingga selesai dalam bertransaksi sehingga lebih memudahkan nasabahnya.

Dimensi asas penggunaan segenap ruang dengan indikator pengaturan ruangan yang tidak terpakai memiliki nilai rata-rata 3,11 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena masih ada ruangan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar yang belum difungsikan secara optimal. Diharapkan bank dapat memfungsikan ruangan yang ada secara optimal agar tidak ada ruangan yang tidak terpakai.

Dimensi asas perubahan susunan tempat kerja dengan indikator waktu yang digunakan dalam perubahan susunan tempat kerja memiliki nilai rata-rata 3,26 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena saat melakukan perubahan susunan tempat kerja pada PT Bank

Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar akan menggunakan waktu yang banyak. Diharapkan bank dapat menggunakan waktu setelah kerja ataupun menggunakan waktu libur sehingga tidak mengganggu aktivitas kantor saat merubah susunan tempat kerja. Indikator biaya yang dikeluarkan dalam melakukan perubahan memiliki nilai rata-rata 3,26 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena apabila dilakukan perubahan akan memakan biaya yang cukup banyak. Diharapkan bank dapat manajemen biaya yang dikeluarkan saat akan melakukan perubahan dengan menggunakan peralatan yang ada dan memanfaatkan barang-barang yang tidak digunakan lagi.

Pengawasan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar

Pengawasan dilakukan guna tujuan dan sasaran bank dapat tercapai dengan baik. Apabila pengawasan dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai pengawasan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar sudah baik dengan nilai rata-rata 3,54 dengan kategori jawaban baik.

Namun dari hasil hasil rekapitulasi kuesioner masih ada indikator yang pada dimensi lain yang perlu diperhatikan karena masih di bawah nilai rata-rata dimensi beradaptasi dengan lingkungan dengan indikator respon pegawai dalam suatu perubahan memiliki nilai rata-rata 3,05 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena pada PT Bank Sumut Cabang Syariah masih adanya pegawai yang kurang sigap dalam merespon perubahan. Diharapkan bank dapat mendorong pegawainya dalam merespon dan membantu perubahan dengan memberikan pelatihan secara intens.

Dimensi meminimumkan kegagalan dengan indikator menghindari kesalahan memiliki nilai rata-rata 3,21 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah masih ada yang kurang konsentrasi dalam bekerja sehingga terjadi beberapa kesalahan. Diharapkan bank dapat memberikan arahan dan motivasi kepada

pegawainya agar selalu konsentrasi dalam bekerja. Indikator menghindari kecerobohan memiliki nilai rata-rata 3,32 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena masih ada beberapa pegawai yang kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga sering kali pegawai membahayakan diri sendiri seperti tergelincir di tangga. Diharapkan bank dapat memberikan arahan saat briefing pagi dan mengingatkan pegawainya untuk selalu berhati-hati dalam bekerja. Indikator menghindari kerusakan memiliki nilai rata-rata 3,47 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena masih adanya peralatan kantor yang rusak seperti printer. Diharapkan bank untuk memberi teguran pada individu atau departemen yang merusak peralatan kantor baik di sengaja ataupun tidak di sengaja.

Dimensi adaptasi kompleksitas organisasi dengan indikator menciptakan hubungan yang baik memiliki nilai rata-rata 3,00 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena masih ada hubungan yang tidak baik pada beberapa pegawai. Diharapkan bank dapat membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja melalui kegiatan yang dapat mempererat hubungan pegawai.

Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar

Kinerja pegawai akan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Apabila kinerja pegawai meningkat maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar sudah tergolong baik dengan nilai rata-rata 3,87 dengan kategori jawaban baik. namun masih terdapat beberapa dimensi yang memperoleh nilai di bawah rata-rata sehingga masih diperlukan peningkatan dan perbaikan.

Dimensi prestasi kerja dengan indikator keberhasilan pekerjaan pegawai memiliki nilai rata-rata 3,84 dengan kategori jawaban baik, hal ini karena masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak berhasil dalam menyelesaikan

tugasnya. Diharapkan bank dapat memotivasi ataupun menjanjikan sebuah penghargaan dengan harapan pegawai dapat bekerja dengan giat dan mencapai keberhasilan dalam bekerja. Indikator pencapaian target memiliki nilai rata-rata 3,05 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena target dari bank masih sering tidak tercapai setiap bulannya. Diharapkan bank dapat memotivasi dan mendorong pegawainya dengan menjanjikan penghargaan, promosi ataupun kompensasi dengan harapan pegawai dapat bekerja lebih giat dan semaksimal mungkin guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Dimensi perilaku kerja dengan indikator profesionalitas pegawai memiliki nilai rata-rata 3,11 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena masih adanya pegawai yang menunda-nunda tugasnya. Diharapkan bank dapat menegur pegawai yang menunda pekerjaannya lalu mendorong dan memotivasi pegawainya agar lebih giat dalam bekerja. Indikator kehadiran pegawai memiliki nilai rata-rata 3,05 dengan kategori jawaban cukup baik, hal ini karena tingkat kehadiran pegawai yang kurang teratur. Diharapkan bank dapat mengarahkan pegawai dan memperketat peraturan mengenai kehadiran sehingga pegawai dapat hadir dan bekerja sesuai dengan standar bank sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang tata letak pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar memperoleh nilai rata-rata dengan kategori jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi dengan kategori jawaban baik pada dimensi asas penggunaan segenap ruang dengan indikator penyusunan peralatan dan perlengkapan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi asas penggunaan segenap ruang dengan indikator pengaturan ruangan yang tidak terpakai.

- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang pengawasan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar memperoleh nilai rata-rata dengan kriteria jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi dengan kategori jawaban baik pada dimensi meminimumkan biaya dengan indikator manajemen biaya keluarannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi adaptasi kompleksitas organisasi pada indikator menciptakan hubungan yang baik antar pegawai.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar memperoleh nilai rata-rata dengan kriteria jawaban baik. Rata-rata nilai tertinggi dengan kategori jawaban sangat baik pada dimensi perilaku kerja dengan indikator integritas yang dibangun pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kategori jawaban cukup baik pada dimensi prestasi kerja dengan indikator pencapaian target yang dihasilkan pegawai. Dimensi perilaku kerja dengan indikator tingkat kehadiran pegawai.
- d. Hasil analisis linier berganda terdapat pengaruh yang positif antara tata letak dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar.
- e. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata letak dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. Baik tidaknya kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar dijelaskan oleh tata letak dan pengawasan sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, promosi, gaya kepemimpinan dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F H_0 ditolak, artinya tata letak dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t pada variabel tata letak H_0 ditolak, artinya artinya tata letak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. Pada variabel pengawasan H_0 di tolak artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar.

Saran

- a. Untuk tata letak pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa indikator yang belum optimal. Untuk meningkatkannya bank sebaiknya memfungsikan ruangan yang ada secara optimal misalnya menjadikan ruangan yang tidak terpakai untuk ruang pertemuan, ruangan olah raga ataupun ruangan istirahat agar seluruh ruangan dapat digunakan secara efektif dan efisien.
- b. Untuk pengawasan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa indikator yang belum optimal. Untuk meningkatkannya bank sebaiknya dapat membina hubungan sesama pegawai melalui kegiatan yang dapat mempererat serta dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai melalui kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan yang baik antar pegawai seperti family gathering, games, *out bond* ataupun kegiatan yang mengutamakan kerjasama tim sehingga dapat meningkatkan komunikasi antar sesama pegawai.
- c. Untuk kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa indikator yang belum optimal. Untuk meningkatkannya bank sebaiknya mendorong para pegawai melalui motivasi,

menjanjikan reward, kompensasi ataupun promosi agar pegawai bekerja lebih giat sehingga para pegawai berhasil dalam tugasnya serta lebih profesional sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh bank.

- d. Sehubungan dengan keterbatasan pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat kelemahan serta belum dapat mengungkap seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. Dan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya perlu memperbanyak variabel seperti motivasi, promosi, gaya kepemimpinan dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga

Gie, The Liang. 2007. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta: Liberty

Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Edisi VII. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Heizer dan Render. 2011. **Manajemen Operasi**. Jilid 1, Edisi IX. Jakarta: Salemba Empat.

Heizer, Jay dan Barry Render. 2012. **Manajemen Operasi**. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Sukoco, Badir Munir. 2007. **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern**. Surabaya: Erlangga

Surat Edaran Bank Indonesia No.15/4. **INTERN** tanggal 26 Februari 2013 Tentang Kinerja Karyawan

Sule, E. T., dan Saefullah, K. 2009. **Pengantar Manajemen. Edisi 1**. Jakarta: Kencana Predana Media Group

Zainal, dkk. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Edisi ke-3 cetakan ke-7. Jakarta: Rajawali Pers