

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK SUMUT SYARIAH CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Dian Pratiwi
S1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Erbin Chandra

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis: 1. Gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. 2. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan koefisien determinan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar, berjumlah 25 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar sudah baik. 2. Hasil analisis regresi $y = 1,647 + 1,446X_1 + 0,837X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,734$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 53,9%. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstraction

The purpose of this study is to assess and analyze: 1. The description of work discipline, work environment and employee performance at PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. 2. The influence of labor discipline and the work environment to employee performance at PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. This research was done by using descriptive analysis of qualitative and quantitative descriptive consisting of multiple linear regression analysis, correlation analysis and determinant coefficient. The population in this study were all employees of PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar, totaling 25 people. Data was collected through questionnaires, interviews and documentation.

The results of the study can be summarized as follows: 1. Discipline of work, work environment and employee performance at PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar has been good. 2. Regression analysis $y = 1,647 + 1,446X_1 + 0,837X_2$, meaning that there are positive influence between work discipline variable (X_1) and work environment (X_2) on employee performance (Y) at PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. 3. correlation analysis obtained $r = 0,734$ means that there is a strong and positive relationship between the discipline of work and working environment on the performance of employees of PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. The level of employee performance can be explained by 53,9%. 4. The hypothesis H_0 is rejected, meaning that the discipline of work and the working environment positive and significant impact on the performance of employees at PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar both simultaneously and partially

Keywords: Work discipline, work environment and employee performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menentukan arah yang akan dituju organisasi, yaitu dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat organisasi telah berada dijalur yang benar.

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar juga menerapkan hal tersebut. PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar merupakan unit usaha syariah yang berjalan berdasarkan prinsip syariah yang berdiri pada tanggal 30 Desember 2011 yang terletak di Jl. Jend. Sudirman Blok A No 5-6 Pematangsiantar. Pendirian Unit Usaha Syariah didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang

religius, khususnya umat muslim yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai mampu menyelesaikan tugas sehingga mempengaruhi keberhasilan perusahaan itu sendiri. Kinerja pegawai diukur dengan sepuluh dimensi yaitu keberhasilan, tanggung jawab, pencapaian target, tugas, pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim, dan tingkat kehadirana. Dari hasil wawancara dengan Pimpinan Seksi Operasional PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar, penilaian manajemen kinerja dari 25 pegawai mencapai pada rata-rata 294 dengan nilai B dalam arti baik. Berdasarkan fenomena yang diperoleh, kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan lagi. Untuk mendukung kinerja pegawai, PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar membutuhkan kedisiplinan pegawai dalam menunjang kinerja yang maksimal. Selain itu, untuk menunjang kinerja yang efektif dan efisien dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dan situasi kerja yang nyaman dalam bekerja.

PT Bank Sumut Syariah menerapkan disiplin kerja berdasarkan beberapa aspek, diantaranya penerapan disiplin preventif yaitu mendorong pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan yang berlaku di PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Disiplin korektif yaitu kegiatan menangani pelanggaran untuk menghindari pelanggaran yang lebih lanjut misalnya memberikan peringatan segera dan secepat mungkin kepada yang bersangkutan. Disiplin progresif yaitu pemberian hukuman yang berat terhadap pelanggaran yang berulang contohnya dengan langkah memberikan peringatan lisan, peringatan tertulis, scoring dan pemecatan.

Kondisi lingkungan kerja pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar dari segi fisik dan non fisik dapat dikategorikan baik. Dari segi lingkungan fisik seperti peralatan kantor, cahaya, kebisingan, warna, temperatur, musik, dan keamanan sudah cukup baik hanya saja banyak dokumen yang tata letaknya kurang tersusun rapi, bahkan terkadang menyulitkan pegawai dalam melaksanakan tugas, dan ada beberapa bagian tempat kerja yang temperatur udaranya kurang mendukung. Sedangkan dari segi lingkungan non fisik seperti hubungan kerjasama antara pimpinan dan bawahan atau antara pegawai sudah terjalin dengan baik sehingga tercapainya kepuasan pegawai terhadap organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar perlu menerapkan adanya sikap disiplin kerja dan

menerapkan lingkungan kerja yang baik dan situasi yang nyaman bagi pegawai.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Blok A No 5-6 Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar yang berjumlah 25 orang (N=25),

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2007:2), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumberdaya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan rangkaian yang paling utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mondy (2008:4), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

- a. Penyediaan Staf (*Staffing*) merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.
- c. Kompensasi, yaitu semua yang mencakup imbalan total yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka.
- d. Keselamatan dan kesehatan, keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:97), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2009:444), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan yang ada di instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko (2008:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional.

Menurut Handoko (2008:208), ada tiga jenis kedisiplinan yaitu:

- a. Disiplin Preventif. Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif. Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- c. Disiplin Progresif. Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih

berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

- d. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
- e. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. Iklim organisasi. Ini merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2001:21), Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti pusat kerja, kursi, meja, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama yang harus diambil adalah harus mempelajari manusia, baik mengenal tingkah laku, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
- b. Suasana kerja / lingkungan kerja non fisik.
Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan .
- c. Ketepatan waktu dari hasil
Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan antara

atasan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Aida (2007:153) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat kerja dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan.

Indikator untuk mengukur perilaku kerja dengan definisinya sebagai berikut:

- a. Pengembangan Diri (*continuous learning*), pegawai menunjukkan sikap secara aktif menemukan area-area baru untuk pembelajaran, secara reguler menciptakan dan memanfaatkan kesempatan belajar yang ada, menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh pada pekerjaan dan belajar melalui aplikasinya.
- b. Integritas (*integrity*), pegawai menjalankan norma-norma sosial dan etika organisasi dengan memegang teguh aturan pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika
- c. Membangun Kepercayaan (*building trust*), pegawai dapat berinteraksi dengan cara yang dapat memberikan rasa yakin/percaya atas keinginan individu dan organisasi.
- d. Profesionalitas (*work standard*), pegawai 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. Kerjasama Tim (*teamwork*), pegawai dapat bekerja secara efektif dan kooperatif, membangun dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan orang lain.
- f. Tingkat kehadiran (*attendance*), pegawai dapat memenuhi tingkat kehadiran yang telah ditetapkan bagi seluruh pegawai Kantor perwakilan Bank Indonesia

5. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Untuk dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka Rivai (2005:444),

mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula, dan sebaliknya jika disiplin kerja pegawai menurun, maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2005:105), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu di miliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah..

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Suatu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan dan mengklarifikasi data sehingga yang diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

1. Budaya Organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kerjanya.

Untuk meningkatkan disiplin kerja, maka PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar mengukur disiplin kerja dengan menggunakan tiga dimensi disiplin kerja yaitu, disiplin preventif meliputi himbauan kepada pegawai untuk mengikuti standar aturan yang berlaku, disiplin korektif meliputi penanganan pelanggaran sebelum adanya pelanggaran yang lebih lanjut dan disiplin progresif meliputi pemberian hukuman yang berat terhadap pelanggaran berulang.

Secara keseluruhan, hasil dari kuesioner disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria jawaban baik, pada indikator nilai rata-rata tertinggi adalah 4,28 upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam mematuhi jam kerja. Untuk nilai terendah ada

pada indikator upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam bekerja dengan nilai 3,64 dengan kriteria jawaban baik

2. Lingkungan Kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar

Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja setiap pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja fisik pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar meliputi pusat kerja dan perlengkapan kerja yang masih layak pakai. Dan untuk kondisi lingkungan non fisik pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar terjalin dengan baik.

Secara keseluruhan lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik memiliki nilai rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata lingkungan kerja tertinggi ada pada indikator kondisi lingkungan kerja ditempat kerja berada pada rata-rata 4,60 dengan kriteria jawaban sangat baik. Dan nilai rata-rata lingkungan kerja terendah berada pada indikator hubungan kerjasama dengan sesama pegawai berada pada nilai rata-rata 3,52 dengan kriteria jawaban baik.

3. Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar

Kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja menggambarkan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Evaluasi kinerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja instansi.

Kinerja pegawai yang dilaksanakan PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar diukur oleh dimensi keberhasilan yang dicapai. Hal yang berkaitan dengan keberhasilan adalah kemampuan pegawai menguasai setiap pekerjaan dan memiliki inovasi dalam bekerja. Dimensi tanggung jawab dilaksanakan untuk melihat sejauh mana pegawai mampu mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Dimensi pencapaian target merupakan hasil yang dicapai untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil kinerja pegawai dibandingkan dengan target yang ditetapkan. Dimensi tugas yaitu seberapa baik dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Dimensi pengembangan diri berkaitan dengan kemauan pegawai untuk belajar dengan memanfaatkan kesempatan belajar yang ada. Dimensi integritas yaitu ketaatan pegawai dalam mengikuti peraturan perusahaan.

Secara keseluruhan kinerja pegawai memiliki nilai rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik. Pada indikator nilai rata-rata tertinggi adalah 4,20 dengan kriteria jawaban baik dari

indikator ketepatan waktu pegawai dalam mengikuti kegiatan tertentu . Untuk nilai rata-rata terendah adalah 3,84 dengan kriteria jawaban baik dari indikator kemampuan pegawai untuk bekerja secara optimal, dan kemampuan bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X_1 adalah disiplin kerja, X_2 lingkungan kerja dan Y kinerja pegawai.

Hasil koefisien regresi b_1 1,446 dan b_2 0,837 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh : $=1,647 + 1,446X_1 + 0,837X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar.

2) Analisa Korelasi dan Determinasi

Berikut ini hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Hasil $r = 0,734$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi R^2 0,539 artinya tinggi rendahnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dijelaskan sebesar 53,9% oleh kinerja pegawai, selebihnya 46,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan sebagainya.

3) Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Hasil nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 3,037 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($25-2-1=22$) sebesar 2,0738, atau dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar.

Kemudian pada variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,223 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($25-2-1=22$) sebesar 2,0738, atau dengan taraf signifikan $0,037 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Budaya organisasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang ada pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar dapat dikatakan baik, baik dari segi disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Hal tersebut dibuktikan dari nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 4,02 dengan kriteria jawaban baik. Namun ada beberapa indikator walaupun dinilai sangat baik tetapi masih ada yang dibawah nilai rata-rata dari indikator-indikator lain, yaitu pada dimensi disiplin preventif indikator upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik. Cara memperbaikinya perusahaan sebaiknya membuat efisiensi pengukuran kinerja agar tidak ada lagi pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Pada dimensi disiplin korektif pada indikator upaya untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut dengan nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik. Cara memperbaikinya perusahaan sebaiknya memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran yang sama misalnya pemberian surat peringatan bertahap.

Pada indikator upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa dengan nilai rata-rata 3,92 yang berkriteria baik. Cara memperbaikinya perusahaan sebaiknya membuat ketetapan apabila pegawai melakukan pelanggaran yang sama dan berulang akan dilakukan tindakan penundaan kenaikan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.

b. Lingkungan Kerja Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT Bank Sumut Syariah Cabang pematangsiantar sudah dalam kategori sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata lingkungan kerja tersebut sebesar 4,05 dengan kriteria jawaban baik. Namun masih ada beberapa aspek-aspek walaupun sudah dalam kriteria baik tetapi masih rendah di bawah nilai rata-rata.

Pada indikator sirkulasi udara ditempat kerja berada pada rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya perusahaan sebaiknya menambah ruang udara seperti pentilasi ataupun jendela-jendela kecil agar terhirupnya udara dengan baik. Pada Indikator dekorasi ruangan kerja berada pada rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik.

Cara memperbaikinya adalah sebaiknya perusahaan membuat suasana baru pada ruang kerja seperti format penyusunan ruangan dan pengaplikasian warna pada ruang kerja.

Pada indikator hubungan kerja sama pegawai dengan pimpinan berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sebaiknya pimpinan saling melibatkan antar suatu pekerjaan, misalnya meminta pendapat kepada pegawai hal itu akan membuat pegawai merasa diakui keberadaannya. Pada indikator hubungan kerja sama pegawai dengan kepala bagian berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Cara memperbaikinya sebaiknya adanya saling tukar pikiran dalam hal bekerja sama dalam penyelesaian tugas antar pegawai dan kepala bagian.

Pada indikator hubungan kerjasama dengan sesama pegawai berada pada rata-rata 3,52 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sebaiknya perusahaan membuat tim kerja dan saling keterlibatan agar lebih terjalinnya komunikasi antar sesama pegawai. Pada indikator pengawasan yang tercipta di tempat kerja memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Cara memperbaikinya pemimpin sebaiknya melakukan pengawasan rutin terhadap pegawai untuk kelancaran tugas yang telah diberikan.

Pada indikator keamanan di perusahaan berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban baik. Cara memperbaikinya sebaiknya perusahaan menambah cctv yang diletakkan disetiap sudut ruangan agar perusahaan lebih terjamin keamanannya.

c. Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar

Kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai yang ada pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar dikategorikan baik. Karena dapat dibuktikan berdasarkan hasil kuesioner diperoleh nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik. Namun sebenarnya dari keseluruhan indikator yang mendapatkan kriteria jawaban baik, terdapat indikator yang memiliki nilai paling rendah namun tetap berada pada kriteria baik.

Pada dimensi keberhasilan untuk indikator inovasi dalam bekerja sehingga menunjang keberhasilan diperoleh nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pegawai sudah baik, namun untuk meningkatkan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, para pegawai sebaiknya mampu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja. Pada indikator pencapaian

sasaran dalam menyelesaikan tugas berada pada rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan bagi pegawai agar lebih tercapainya sasaran penyelesaian tugas.

Pada dimensi tanggung jawab untuk indikator tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya perusahaan sebaiknya terus melakukan arahan agar pegawai konsisten dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Pada indikator pegawai tidak pernah menunda-nunda setiap pekerjaan yang diberikan diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Dalam hal ini perusahaan perlu menetapkan batas waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan agar pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan dan memberikan hadiah bagi pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sehingga pegawai lebih bersemangat.

Pada dimensi pencapaian target untuk indikator pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan ataupun *reward* bagi pegawai pencapaian target terbaik. Pada indikator keterampilan teknis yang dimiliki pegawai dalam usaha mencapai target diperoleh nilai rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik. Namun untuk meningkatkan target kerja pegawai, pegawai perlu mengasah keterampilan mereka agar meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai target.

Pada dimensi tugas untuk indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai yang diharapkan berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sebaiknya tugas yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Selanjutnya untuk dimensi pengembangan diri dari indikator pegawai memanfaatkan kesempatan belajar yang ada diperoleh nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik. Pegawai sebaiknya menunjukkan sikap secara aktif untuk selalu mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pada dimensi profesionalitas dari indikator ketepatan dalam mengatasi setiap permasalahan yang timbul berada pada rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sebaiknya pimpinan ataupun sesama pegawai saling menengahi setiap adanya permasalahan yang timbul sebelum terjadinya masalah yang lebih lanjut. Pada indikator pegawai jarang melakukan

kesalahan bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik. Namun pegawai perlu lebih berhati-hati dalam bekerja agar meminimalisir kesalahan.

Pada indikator kemampuan pegawai bekerja secara optimal sepanjang jam kerja diperoleh nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik. Dalam hal ini pegawai sebaiknya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan bekerja sepenuh hati dengan tidak mengurangi jam kerja. Pada dimensi kerja sama tim untuk indikator kemampuan pegawai bekerja sama dengan pimpinan berada pada rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya pimpinan perlu melibatkan pegawai dalam hal pekerjaan dengan meminta pendapat kepada pegawai, agar pegawai merasa perannya diakui keberadaannya.

Pada indikator kemampuan pegawai bekerjasama dengan rekan kerja berada pada rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sebaiknya perusahaan membuat *team work* agar pegawai saling bertukar pikiran dalam penyelesaian tugas dan menambah rasa kerja sama antar pegawai. Pada indikator sesama rekan kerja saling bertukar pendapat dalam suatu masalah pekerjaan berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sesama pegawai saling menyampaikan pendapat masing-masing dan sama-sama memecahkan masalah berdasarkan kemampuan yang mereka miliki.

Pada dimensi tingkat kehadiran untuk indikator tingkat kehadiran selama bekerja berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengoptimalkannya sebaiknya perusahaan menerapkan batasan tingkat absensi pegawai dan adanya peringatan bagi pegawai yang melewati batas tersebut.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria jawaban baik, pada indikator nilai rata-rata tertinggi adalah 4,28 upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam mematuhi jam kerja. Untuk nilai terendah ada pada indikator upaya yang diterapkan perusahaan agar tepat waktu dalam bekerja dengan nilai 3,64 dengan kriteria jawaban baik.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang lingkungan kerja pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata lingkungan kerja tertinggi ada pada indikator kondisi lingkungan kerja ditempat kerja berada pada

rata-rata 4,60 dengan kriteria jawaban sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata lingkungan kerja terendah berada pada indikator hubungan kerjasama dengan sesama pegawai berada pada nilai rata-rata 3,52 dengan kriteria jawaban baik.

- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik. Nilai jawaban responden tertinggi ada pada indikator ketepatan waktu pegawai dalam mengikuti kegiatan tertentu berada pada nilai rata-rata 4,20 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai jawaban responden terendah ada pada indikator indikator kemampuan pegawai untuk bekerja secara optimal, dan kemampuan bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja yang berada pada nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik.
- d. Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan $=1,647 + 1,446X_1 + 0,837X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar
- e. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,734$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Kemudian nilai koefisien determinasi *R square* yaitu 0,539, artinya tinggi rendahnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dijelaskan sebesar 53,9% oleh kinerja pegawai, selebihnya 46,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar $12,856 > F_{tabel}$ dengan $(0,05; 2 \text{ VS } 22)$ sebesar 3,44 atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $3,037 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1 (25-2-1=22)$ sebesar 2,0738, atau dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Kemudian pada variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,223 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1 (25-2-1=22)$ sebesar 2,0738, atau

dengan taraf signifikan $0,037 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar

2. Saran

- a. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar perlu membuat bentuk disipliner yang bisa membuat pegawai sebagai motivasi, karena disiplin tidak hanya berupa hukuman namun sebagai semangat untuk pegawai. Perusahaan perlu melakukan pemberian sanksi disiplin yang tegas kepada pegawai dalam hal membina pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal, memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahan lagi serta memberikan konseling dan arahan yang baik dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- b. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan perlu meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan bawahan, seperti meningkatkan pemanfaatan waktu dalam membagi pencapaian target, meningkatkan prestasi kerja dalam memberikan tugas pokok yang berkualitas, meningkatkan ide-ide penciptaan pada lingkungan kerja, meningkatkan pencapaian bekerja sesuai dengan tingkat kecerdasan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kesepuluh .Jilid I. Jakarta: PT. Indeks.
- Handoko, Hani. 2008. **Manajemen**. Cetakan Kedua puluh satu, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafril TB dan Aida, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis. Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resources Management**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy. R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. 2000. **Manajemen personalia**. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Rivai. Veithzal. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. 2001. **Manajemen sumber Daya Manusia**. Jakarta: penenerbit Refika Aditama

Sutrisno, H. Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1, Cetakan kedua. Jakarta: Kencana