BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manausia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Selain itu manajememm juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif. Untuk tercapainya tujuan perusahaan, tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, Karen atanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.[1]

Setiap karyawan mengerti bahwa disiplin kerja yang baik,suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan

[1]Veitrizal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali, 2014) Hal. 4.

sendiri.Oleh karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang rendah.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menyorot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. [2]

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib

[2] www.bi.go.id. Diakses tanggal 27 Februari 2017.

dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan fikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplin karyawannya.

Karyawan yang tidak menaati peraturan dengan baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan, mulai dengan keteguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian. Penerapan disiplin waktu ini merupakan bagian dari tujuan utama Bank Nagari Syariah Cabang Tapus, jika karyawan disiplin waktu saat bekerja maka karyawan bisa memanfaatkan waktu dengan baik untuk pekerjaan dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus pada 9 Januari 2017, penulis melihat bahwa masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, masih ada karyawan yang masih terlambat, dan masih ada karyawan yang tidak serius dalam mengerjakan tugasnya. [3]

Kedisiplinan dalam perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan karyawan juga tidak akan merasakan adanya tanggung jawab kepada pekerjaanya.Dalam menghadapi tingkat pesaing yang tinggi dibidang jasa keuangan Bank Nagari Syariah harus bisa mempertahankan kedisiplinankaryawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik dan mendapatkan pengaruh positif dari karyawan yang telah menegakkan kedisiplinan kerja sebagai penunjang kinerja karyawan dalam bekerja.

Hal ini yang mendorong penulis untuk membahas lebih jauh permasalahan diatas yang tertuang dalam karya ilmiah yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank NagariCabang Tapus.**

[3]Hasil Seleksi saat brifing bersama pimpinan. Bank Nagari Cabang Tapus, tanggal 27 Januari 2017.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya pengawasan atasan terhadap karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
2. Masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja seperti: terlambat datang saat *brifing* telah dimulai, tidak serius dalam melakukan tugasnya.

C. Pembatasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masah dalam peneliti ini adalah: penulis hanya membatasi masalah pada pengaruh Disiplin Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Tapus.

D. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam peneliti ini adalah: Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Tapus?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
    a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Tapus.

2. Kegunaan Penelitian

a. Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Ahli Madya (A. Md) pada program Diploma III (D3) Perbankan Syariah IAIN Bukitinggi.

b. Memperluas penelitian tentang MSDI (manajemen sumber daya islami) khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Sebagai bahan masukan bagi manajemen Bank Nagari Syariah Cabang Tapus dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

F. Penjelasan Judul

Adapun penjelasan judul dari penelitian yang peneliti lakukan adalah :

disiplin kerja: kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisaasi.[4]

Kinerja:hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik scara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya dalam mencapai tujuan organisasi bersangutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai denagn etika.[5]

[4]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2012) hal. 238.
[5]Moeheriono, *Kinerja Pegawai, (Jakarta: Raja Wali, 2012),* hal 96 Cet Ke-1.

Karyawan: Orang yang bekerja pada suat lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (gaji), pegawai, buruh dan pekerja.[6]

Berdasarkan kata kunci diatas, maka yang dimaksud dengan judul secara keseluruhan adalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Syariah Cabang Tapus.

G. Kajian Terdahulu

Peneliti tentang disiplin kerja telah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Mike Sepriyanti (3114.097) dengan judul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knerja Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Dana Funding Pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung". Peneliti yang dilakukan oleh mike seprianti memfokuskan pada faktor apa saja yang mempengruhi kinerja karyawan dalam upaya peningkatan dana funding.

selanjutnya peneliti yang di lakukan oleh Sari (3112.026) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Public Radio Republik Indonesia " peneliti yang dilakukan oleh Sari untuk melihat pengaruh kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi kinerja pegawai pada lembaga penyiaran publik RRI kota bukittinggi.

[6]Veithzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan dan Teori Praktek*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 825.

Perbedaan denagn tugas akhir yang penulis lakukan yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Tapus.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasioner yang bersifat deskriptif yaitu melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebasnya adalah disiplin atau kedisiplinan sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang dikuantifikasi dengan menggunakan skala litert gradasi lima yaitu:

a. Untuk pernyataan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang berikan.
b. Menunjukkan pernyataan tidak setuju
c. Menunjukkan pernyataan netral
d. Menunjukkan pernyataan setuju
e. Menujukkan pernyataan sangat setuju

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Peneliti ini dilakukan di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus. pemilihan lokasi ini sebagai tempat penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa pada lokasi ini peneliti menemukan gejala-gejala

atau fenomena yang menjadi permasalahan yang akan diteliti, yaitu adanya indikasi tidak disiplin karyawan di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari tanggal 9 januari 2017 sampai disetujui untuk munaqasah.

3. **Jenis dan sumber data**

1. Jenis penelitian

a) Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam peneliti ini terdiri dari dua macam yaitu:

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalaui observasi dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan sesuai dengan kebutuhan penulis dan pendapat keryawan tentang disiplin, pendapat karyawan tentang kinerja karyawan diBank Nagari Syariah Cabang Tapus.

2) Data sekunder

Dalam penelitian ini adalah jumlah jam kerja karyawan dalam sehari, kemudian data tentang waktu masuk, waktu

istirahat, dan waktu pulang dari kantor, kapan waktu *brifing* dan ketentuan tentang model dan pakaian karyawan di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Tapus yang berjumlah 18 orang, karna jumlah karyawan 18 orang maka penelitian ini menggunakan populasi hal ini dilakukan karna kalau jumlah populasi kurang dari 100 maka populasi ini digunakan seluruhnya sebagai obyek ini digunakan sehingga penelitian ini menggunakan populasi.[7]

b. Sampel

Sampel merupakan himpunan bagian dari populasi, dengan demikian konsekuensinya adalah ciri-ciri tertentu yang dimilki populasi seharusnya dimilki pula pada sampel.[8]

5. Teknik pengumpulan data

Dalam mendapatkan data yang akurat untuk mengungkapkan permasalahan di atas, maka peneliti menggunakan instrument diantaranya:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penagamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh

[7] Suharsini Ariyanto, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta ; bina perkasa)

[8] Budi Setiawan, *Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset), hal. 20-21.

gambaran yang jelas mengenai masaalah yang dihadapi.[9]Observasi dilakukan terhadap aktivitas karyawan sehari-hari atau karyawan yang melaksanakan tugasnya sehari-hari di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus.

2. Wawancara

Wawancara adalah alat pengumpulan data informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan untuk dijawab secara lisan juga. Dalam peneliti ini peneliti melakukan wawancara untuk pengumpulan data mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung dengan menggunakan panduan wawancara. Dalam hal ini peneliti menggunakan wawancara terbuka, yaitu wawancara yang mengunakn panduan pokok masalah yang diteliti.[10] Wawancara dilakukan dengan semua karyawan yang ada di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus, isi wawancara yang penulis lakukan adalah tentang hal-hal yang berkaitan dengan disiplin karyawan dan kinerja dari karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Tapus.

6. Teknik Analisa Data

Adapun teknis analisa data yang penulis lakukan adalah :

a. uji normal dan kualitas
b. Uji realibilitas
c. Variabel penelitian

[9]Joko Subagyo, *Metedologi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997),hal.63.

[10]Cholid Narbuko, dkk, *Metedologi Peneltian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Cet. Ke-7

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel devenden dan variabel indevenden. Variabel devenden adalah kinerja karyawan dan variabel indevenden adalah disiplin

d. Devenisi operasional variabel

1. Kedisplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.[11]
2. Kinerja karyawan adalah tigkat pencapain hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.[12]

e. Uji regresi atau kolerasi

Regresi meupakan adalah salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap ariabel lain.

Kolerasi adalah teknis analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi atau hubungan.

Untuk korelasi ini adalah merupakan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

$Y = \partial + b\,x + \varepsilon$

Ketengan :

Y = Kinerja Karyawan ε = disturbance error (variable pengganggu)

[11] Veithzal Rivai Zainal*, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), Hal. 598.

[12] Veithzal Rivai Zainal*, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), Hal.406

X = Kedisiplinan α = intersept

b = koefisien regresi disiplin terhadap peningkatan kinerja

f. Koefesien kolerasi adalah

r = kolerasi

r^2 = determinasi

a= konstanta

b = koefisien

I. Sistematika Penulisan

Adapun yang menjadi sistematika penulisan dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah :

BAB I Pendahuluan, didalam pendahuluan terdapat latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, penjelasan judul, kajian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II landasan teori, didalam landasan teori ini berisi tentang pembahasan secara teoritis masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini.

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan, didalam hasil penelitian dan pembahasan ini terdapat pembahasan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dilapangan.

BAB IV Penutup, didalam bab ini terdapat kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko,Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Heidrachman dan Husnan disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada " perintah".[13]Menurut Singodimedjo (2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.[14] Dan menurut Mondy dan Neo (1996) disiplin karyawan diartikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraaan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suaru organisasi.[15]

Dari pendapat ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

[13]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hal. 238.

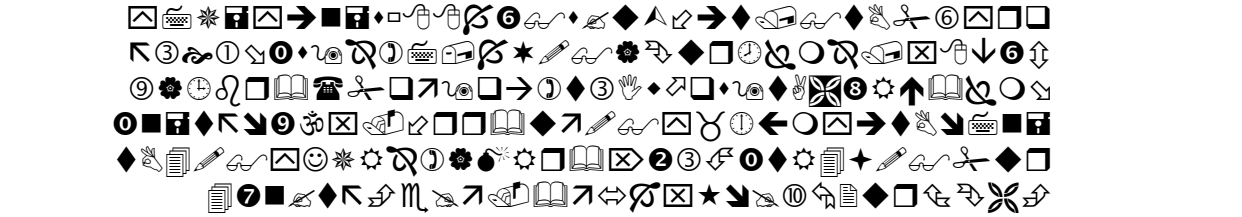
[14]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), hal. 86.

[15]Yun Iswanto, *ManajemenSumber Daya Manusia* (Jakarta: Universitas Terbuka,2005), hal.49.

suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlakudisiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab akan tugas yang diamanahkan kepadannya. Hubungan antara manusia dalam arti sempit sesorang adalahuntuk membahas permasalahan-permasalahan agar pengaruh tidak timbal balik dalam ikatan disiplin kerja akan meningkatkan mutu-mutu setinggi-tingginya dan kemauan sebaik-baiknya untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin dengan produktifitas yang maksimal.[16]

Sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an dalam surat huud ayat 12 yang berbunyi :



Arinya: "Maka boleh Jadi kamu hendak meninggalkan sebahagian dari apa yang diwahyukan kepadamu dan sempit karenanya dadamu, karena khawatir bahwa mereka akan mengatakan: "Mengapa tidak diturunkan kepadanya perbendaharaan (kekayaan) atau datang bersama-sama

[16]Domi Matunita, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hal. 45-46.

dengan Dia seorang malaikat?" Sesungguhnya kamu hanyalah seorang pemberi peringatan dan Allah pemelihara segala sesuatu".

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa, setiap muslim yang bekerja pada suatu tempat, ia akan selalu menyertakan ALLAH dalam setiap langkahnya, ia takut kepada ALLAH dalam setiap perilaku, akan menjalankan dan meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada ALLAH dengan demikian akan terbentuk etika islam yang menuntun perilaku mereka di dalam perusahaan tempat mereka bekerja atau di luar tempat pekerjaan.[17]

2. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Mangkunegara, ada dua bentuk disiplin yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.[18]

a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dan bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin.
b. Disiplin korektif adalah suatu upaya pengerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberi sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

[17] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian historis dan Kontemporer*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2008), Hal. 238

[18] Mangkunegara, *Lijan Poltak Sinambela. Kinerja Pegawai,* … Hal.239-240.

Menurut Siagian adapun bentuk disiplin kerja terbagi atas lima yaitu:[19]

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efesiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

3. Jenis-jenis disiplin kerja

Ada beberapa jenis- jenis disiplin kerja, adapun hal tersebut antara lain:[20]

a. *Self Dicipline*

Self Dicipline adalah disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhanya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga

[19]Siagian, Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, …Hal. 86.

[20]Syamsul Ma'arif: Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja SDM "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*" (Bogor:PT. Penerbit IPB. Press, 2012), Hal. 95-96.

orang akan tergunggah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi sagala peraturan yang berlaku.

b. Command discipline

Command discipline adalah disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari persaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis disiplin kerja yang dapat dibedakan menjadi sebagai berikut:[21]

1. Kinerja operasional (operation performance), kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan setiap modal,bahan baku, teknologi dan lain-lain.
2. Kinerja administratif (administrative performance), yaitu struktur yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.
3. Kinerja stratejik (strategic performance), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketetapan perusahaan dalam memilih lingkunganya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

[21]Moeherito, *Pengukuran kinerja*, …Hal. 139-140.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Siswanto berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada 5 yaitu:[22]

a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja.
b. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaanya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaanya.
c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaanya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah dititipkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
d. Ketaatan pada peraturan kerja. Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelanjaran dalam bekerja.

[22]Siswanto Satrohadiwijoyo, *Manejemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administraif dan Operasionalnya,*(Jakarta: Bumi Akasara, 2005), Hal. 87.

e. Etika kerja. Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Singodimedjo faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah[23]

a. Besar kecilnya pemberian kompensansi

Besar kecilnya pemberian kompensansi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensansi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensansi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu

[23]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), hal. 89-92

memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar displin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan

agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatianyang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan posif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- Memberitahu tahu bila ingin meniggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan mengiformasikan, ke

mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Nitisemo adapunfaktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Pegawai tujuan yang ingin dicapai dan jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
b. Teladan pimpinan.Teladan pimpinanan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.
c. Kesejahteraan. Kesejahteraan ikut mempengaruhi disiplin pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaanya.
d. Ancaman. Ancaman berperan penting dalam memeliharaha kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai takut untuk melangkah peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang diindisipliner.
e. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan,

pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

5. Cara menegakkan disiplin kerja

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah sbagaimana meneggakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja bagi suatu bagian, atasan harus turun lambat akan kurang efektif, kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang.ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan, yaitu:[24]

a. Disiplin harus ditegakkan seketika. Hukuman harus dijatuhkansesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran. Jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.
b. Disiplin harus didahului peringatan dini. Dengan peringatan dini bahwa dimaksudkan semua karyawan harus benar-benar tahu cara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak.
c. Disiplin harus konsisten. Artinya seluruh karyawan yang melakukan pelaggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian,mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya

[24]Syamsul Ma'arif Lindawati Kartika.*Manajemen Kinerja SDM " Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, …Hal. 100-1001.

keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.

d. Disiplin harus impersonal. Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan displin dengan persaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan karyawan tersebut. Pada akhirnya pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.

Menurut Henry simamsora penegakan disiplin dapat dilakukan dengan cara:[25]

1. Disiplin punitif. Disiplin punitif atau sering dikemukakan disiplin negatif adalah disiplin melalui kekuatan.
2. Umpan balik negatif. Beberapa pengawas atau supervisor memberikan umpan balik kepada pegawai hanya pada saat terjadi kinerja yang tidak memenuhi standard an tidak berhasil memberikan pengukuran positif pada saat kinerjanya meningkat atau pada saat suatu tugas diselesaikan dengan baik.
3. Intervensi yang terlambat yaitu bentuk disiplin ini terjadi pada saat pengawas membiarkan permasalahan berlarut-larut sehingga mencapai tingkat serius.

6. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

[25]Lijan Poltak Sinambela. Kinerja Pegawai,…Hal. 246.

Pembinaan disiplin kerja pelu dilakukan seseorang pemimpin secara keseluruhan bahwa tujuan utama pembinaan displin kerja adalah demi kontiunitas organisasi sesuai dengan motif perusahaan dan motiforganisasi yang bersangkutan. Secara khusus pembinaan disiplin kerja para karyawan menurut siswanto dengan tujuan :[26]

a. Agar para tenaga kerja menemapti segala peraturan dan kebijakanketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksnakan perintah manajemen.
b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
c. Dapat bertindak dan berprilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

Menurut Mondy Robert M. Noe, Penegakan disiplin kerja yaitu kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Menurut Louis E. Boone, David L. Kurzt adapun tujuan dari pembinaan disiplin kerja yaitu:[27]

[26]Siswanto Satrohadiwijoyo, *Manajemen Tenaga Kinerja Indonesia Pendekatan Administrasf dan Operasional*, (Jakarta Bumi Akasara,2005), Hal.87.

[27]Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai*,…Hal.209

1. Pembinaan suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu.
2. Kemampuan.
3. Pengetahuan.
4. Sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

7. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito disiplin kerja bermanfaat yaitu dalam pekerjaannya mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.Hal ini mendorong semangat kerja gairah kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasai atau lembaga.Untuk itu disiplin kerja penting dalam suatu organisasi atau lembaga karna tanpa dukungan disiplin kerja maka sulit bagi orgamisasi untuk mewujudkan tujuan secara efektif.[28]

Menurut Saydam mengemukakan manfaat disiplin kerja diantaranya yaitu:[29]

a. Mendorong para karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuan.
b. Menambah rasa kepedulian yang tinggi terhadap organisasi.
c. Mencegah terjadinya keresahan dikalangan karyawan yang selama ini kurang diperhatikan.
d. Mengurangi karywan yang meninggalkan organisasi.

[28]Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Edi Sirensi, Chalia Indonesia, 1982), Hal. 200.

[29]M. Kdarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* , (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2012), Hal.242-243.

Menurut Henry Simamora adapun manfaat disiplin kerja yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan rasa saling percaya diantara suvervisi dengan bawahan, dan juga dapat membantu karyawan supaya menjdi lebih produktif, dengan demikian dapat menggantungkanya dalam jangka waktu panjang.

Manfaat disiplin kerja dalam organisasi ada empat persfektif yang diperlukan yaitu:[30]

a. Retribut yaitu menghukum sipelanggar
b. Korektif yaitu membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan
c. Hak-hak individual yaitu disiplin yang tepat apabila terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman
d. Utilitarian yaitu memastikan bahwa manfaat-manfaat tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

8. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan indikator disiplin kerja adalah:

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaanya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan

[30]Lijan Poltak Sinambela. ,,,Hal. 242-243.

pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif. Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawaitersebut lelah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut hasibuan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai diantaranya adalah [31]:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi karyawan

b. Teladan pemimpin

[31] Fathoni Abdurrahman , *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : PT. Rineka Cipta*, 2006) hal. 127

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanya.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memperoleh kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasaan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisplinan karyawan yang baik

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan mengatur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisplinan karyawan yang baik.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang barlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

   Ditujukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainya diperusahaan.

   Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

9. Sanksi Pelanggaran Disiplin

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan.[32]

a. pemberian peringatan

   Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama,kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringa ittan agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

[32]Lijan Poltak Sinambela. ,…Hal. 245-246.

b. pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk memberikan peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. pemberian sanksi harus konsisten

pembeian sanksi kepada pegawai yang tidak displin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat menyebabkan pegawai merasakan adanya diskriminasi.

10. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan perbuatan seoramg karyawan melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan bank.

Tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang berlaku umum pada bank adalah : [33]

a. Sanksi pelangaran ringan, yaitu :

[33]Veitrizal Rivai, *Manajemen Sumer Daya untuk Perusahaan dari Teori dan Prakt*ik (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009), hal. 603-604

1) Teguran lisan

2) Teguran tertulis

3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

b. Sanksi pelangaran sedang, yaitu

1) Penundaan kenaikan gaji

2) Penurunan gaji

c. Sanksi pelanggaran berat, yaitu

1) Penurunan pangkat

2) Pembebasan dari jabatan

3) Pemberhentian

4) Pemecatan

B. Kinerja Kerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suryadi (1999) *fermance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika .[34]Menurut Schwarts kinerja adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer.Dan menurut Costello

[34]Suyadi Prawirisentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* , (Yogyakarta: BPFE, 1999), Hal. 251.

menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja , dan alokasi sumber daya.[35]

Menurut Bernandi dan Russel kenerja karyawan adalah waktu yang diperlukan meyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.[36]

Menurut Payaman Simajuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.[37]

Kinerja seseorang dalam lingkungan suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari dua orientasi :[38]

a. Orientasi proses yang menyangkut efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan dari sudut metode atau cara kerja yakni yang mudah atau tidak sulit, sedikit menggunakan tenaga kerja dan pikiran (ringan), hemat dan tepat waktu atau cepat, hebat bahan dan ringan pembiayaan.
b. Orientasi hasil dalam arti dengan proses sepeti tersebut diatas dicapai hasil dengan criteria produktivitas tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan keinginan konsumen.

---

[35]Wibowo, *Manajemen kinerja*, (Jakarta: Rajawali press, 2011), Hal.8-9.

[36] Sianipar, *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, (Jakarta: Administrasi Negara,2002), Hal.5.

[37] Veithzal Rivai Zainal*, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), Hal.406

[38]Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, (Yogyakarta*: Gadjah Mada University Press, 2006), Hal. 67.

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menyimpulkan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing- masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor paling penting untuk suksesnya manajemen kerja. Faktor Penilain kinerja juga merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.Faktor-faktor penilain kinerja karyawan ada empat aspek, yakni sebagai berikut:[39]

a. Hasil kerja yaitu keberhasialan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besarnya kenaikanya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungandan total perputaran asset dan lain-lain.
b. Perilaku yaitu tindak tunduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayananya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesame karyawan maupun kepada pelanggan.

[39]Moeheriono.*Pengukuran Kinerja*, …Hal. 139-140.

c. Atribut dan kompetensi yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai dengan tuntunan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.

d. Komparatif yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omser penjualan selama satu bulan.

Menurut Saydam faktor kinerja karyawan dibagi atas dua yaitu:[40]

a. Faktor intern yaitu yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
b. Faktor ekstren yaitu yang bersal dari luar karyawan itu sendiri.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rubbins indikator kinerja karyawan terbagi ataslima yaitu: [41]

a. Kualitas yaitu: kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas yaitu: jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu yaitu: harga kita aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan
d. Efektivitas yaitu: tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang dan teknologi , bahan baku).

[40]M. kadirasman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, …Hal. 291.
[41]www. Bi. Go. Id di akses pada tanggal 16 mei 2017.

e. Kemandirian yaitu: tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Menurut Fadel mengemukakan yaitu:

a. Pemahaman atas tupaksi dalam menjalankan tupaksi, bahwa harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
b. Kerjasama kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Untuk menentukan baik buruknya suatu organisasi atau karyawan digunakan indikator kinerja. Indikator kinerja terdiri atas :[42]

a. Loyaritas

   Loyalitas yaitu kesetian pegawai terhadap organisasi dan semangat pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapai tujuan organisasi

b. Tanggung jawab

   Tanggung jawab yaitu rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta

[42] Lena Ellitan, Lina Anatan, *Manajemen Inovasi, Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia,* (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal. 162

berani menghadapi segala konsenkuensi dan resiko dalam pekerjaan tersebut.

c. Keterampilan

Keterampilan yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

d. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan pegawai untuk menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Selain pendapat para ahli, pemerintah juga memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang penilain pelaksanaa pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah:

a. Prestasi kerja yaitu: hasil kerja pegawai yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
b. Tanggung jawab yaitu: kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil
c. Ketaatan yaitu: kesanggupan pegawai untuk menaati segala perturan perundangg-undangan dan peraturan kedinasaan yang berlaku.

d. Kejujuran yaitu: ketlusanhati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahkan gunakan wewenang yang diembanya.
e. Kerjasa yaitu: kemampuan pegawai untuk bekerja samadengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

4. Teknik Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jakson penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.[43]

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja di dasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :[44]

a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
b. Menejer memungkinkan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kenerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk

[43] Veithzal Rivai Zainal*, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), Hal.406
[44] Veithzal Rivai Zainal*, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), Hal.408

perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Sistem penilain harus praktis dan berkenan dengan pekejaan artinya sistem tersebut mengevaluasi prilaku secara kritis yang merupakan keberhasilan pekerjaan.[45]

Adapunsistem penilainnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut::[46]

a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang prestasi kerja yang baik, yang dapat dicapai.
b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan yang dibandingkan dengan kriteria yang berlaku
c. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dan arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik sifatnya yang menguntungkan dan merugikan pegawai
d. Hasil penilain kinerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasipegawai, baik dalam arti promosi , alih tugas dan lain-lain.

Selain itu penilaian kinerja karyawan dapat juga digunakan untuk :[47]

[45] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), hal. 265

[46] Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)hal. 226

[47] Veithzal Rivai Zainal*, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), Hal.408

a. Untuk Mengetahui pengembangan yang meliputi:
    1) Identifikasi kebutuhan pelatihan
    2) Umpan balik kinerja
    3) Menentukan transfer dan penugasan
    4) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
b. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi
    1) Keputusan untuk menentukan gaji promosi, mempertahankan atau memperhentikan karyawan
    2) Pengakuan kinerja karyawan
    3) Pemutusan hubungan kerja
c. Keperluan perusahaan yang meliputi:
    1) Perencanaan SDM
    2) Menentukan kebutuhan kelebihan
    3) Evaluasi terhadap sistem SDM

Adapun syarat-syarat penilaian kinerja terdiri dari :[48]

1. Relevance

[48] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetisi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), Hal. 15

Relevance yaitu system penilaian kinerja digunakan untuk mengukur hal atau kegiatan yang ada hubungannya antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Aceptability

Aceptability yaitu hasil dari sistem penilaian dapat diterima dalam hubungannya dalam kesuksesan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.

3. *Reliability*

Reliability yaitu hasil penilaian dapat dipercaya yang dipengaruhi faktor waktu dan frekuensi penilaian.

4. Sensitive

Sensitive system penilaian yang cukup peka dalam membedakan atau menunjuk kegiatan yang berhasil, gagal yang telah dilakukan oleh karyawan.

5. Teknik Peningkatan Kinerja Karyawan

Salah satu tehnik yang teruji efektivitasnya adalah performance im proveyment planning dalam bahasa Indonesia disebut perencanaan peningkatan kinerja (PKK) adapun tehnik dalam peningkatan kinerja yaitu:[49]

a. Cara peningkatan kerja

1) Perencanaan

Perencanaan adalah salah satu fungsih manajemen yang mengawali berbagai kegiatan manajemen. Perencanaan adalah sebagai berpikir kedepan mengenai jalannya kegiatan dengan mengerti betul- betul mengenai segala faktor yang tersangkut dan ditunjukkan kepada sasaran tertentu (Charles J. Keating) .

2) PPK

PPK adalah suatu tehnik manajemen untuk peningkatan kinerja yang mengutamakan daya analisis atas kekuatan- kekuatan dan pendorong dan penghambat kerja guna menentukan strategi serta langkah- langkah kegiatan terkoorginasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya PPK ini merupakan suatu tehnik atau pendekatan perbaikan peningkatan kinerja secara terus- menerus atau berkesinambungan.

3) Persyaratan pokok

Efektivitas PPK ini kalau dirujuk dengan manajemen kinerja terpadu terletak pada komitmen proses pelaksanaanya secara konsisten. Oleh karena itu persyaratan utama penyusunan

[49]Sianipar, *Perencanaan Peningkatan Kinerja*,(Jakarta: Administrasi Negara,2002), Hal. 11-15.

PPK adalah proses pembahasannya dilakukan secara bersama-sama dengan bawahan.

Langkah penting dalam pembuatan keputusan peningkatan kualitas karyawan dalam organisasi yaitu:[50]

a. Menghubungkan keputusan seleksi dan promosi untuk memvalidasi model kompetensi
b. Mengembangkan strategi yang menyediakan waktu dan dukungan yang efektif untuk keterampilan yang dituntun dalam implementasi strategi organisasi
c. Melaksanakan kebijakan kompensansi dan manajemen kinerja yang menarik, mempertahankan dan motivasi kinerja karyawan yang tinggi.[51]

6. Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan

Tujuan utama evaluasi pengembangan karyawan adalah untuk mendiskusiakan hasil kinerja. Hal-hal yang perlu dibicarakan menyangkut suatu pengujian kekuatan, kelemahan karyawan dan baimana upaya perbaikan dilakukan. Hal inilah yang menjadi foKus dalam pengembangan karyawan dan perencanaan pengembangan dan seharusnya dipresepsikan Tujuan utama eluasi pengembangan karyawan adalah untuk mendiskusikan cara selama strategi pengembangan ditetapkan.:

a. Bentuk peningkatan kinerja hubungan

[50]Budi W. Soetjipto, dkk, *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Booksh,2002), Hal. 167-168.

[51]Budi w. Soetjipto,dkk, *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta:Amara Booksh,2002), Hal.167-168.

1) Manfaat peningkatan kinerja dan pengembangan hubungan menjadikan karyawan mendapatkan keterampilan yang penting dan kompetensi yang digunakan untuk memperbaiki kenerja mereka dan pengembangan karier.
2) Keberhasilan peningkatan hubungan tergantung pada tiga hal, berikut ini :

- Karyawan harus mau mengubah perilaku kerja mereka
- Peningkatan kinerja dan perencnaan pengembangan harus berdasarkan kepada identifikasi kebutuhan memperbaiki kinerja karyawan.
- Karyawan berbagi dalam kebersamaan ini dan menyadari mereka harus bertanggung jawab meningkatkan pembelajaran dan mempergunakan dalam pekerjaan.

b. Memotivasi karyawan

Memotivasi karyawan dapat diperoleh dengan baik ketika penyelia mengerti lima asumsi perubahan perilaku, sebagai berikut :

1. Karyawan dimotivasi mengubah perilaku mereka ketika diberikan penjelasan dan objektif yang difokuskan dengan tajam .
2. Karyawan lebih suka mengubah perilaku mereka ketika mereka diberikan peluang untuk berpartisipasi mengatasi masalah dan

kegitan pembuatan keputusan dan melibatakn mereka secara langsung.

3. Karyawan menumbuhkan pengertain bagaimana malkukan pekerjaan mereka dengan benar.

4. Perubahan mereka komitmen perorangan untuk bertindak, dimana kekuatan manajer melindungi karyawan untuk berkreasi dalam peningkatan dan pengembangan.

5. Manajer harus berlaku sabar, secara konstan mengikutinya melalui memberikan umpan balik yang positif balik dan dukungan

7. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

displin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. displin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[52]

displin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. setiap karyawan harus

[52] Diah Indriani Suwondo, Edi Madiono Sutanto, *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan , Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 17, No 2, September 2015, Hal. 135-144

memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaanya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaannya karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pada Bank Nagari Syariah Cabang Tapus hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh,apabila displin kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan tidak berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan turun. Oleh karena itu pada Bank Nagari Syariah Cabang Tapus perlu dibangun organisasi yang baik untuk menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai organisai untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik.

BAB III

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYWAN PADA BANK NAGARI SYARIAH CABANG TAPUS

A. Monografi Bank Nagari Syariah Cabang Tapus

1. Sejarah Bank Nagari Syariah Cabang Tapus

Bank pembangunan daerah sumatera barat secara resmi berdiri tanggal 12 maret 1962 dengan nama ‘’PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat’’ yang disahkan melalui notaries hasan Qalbi di padang. Pendirian tersebut dipelopori oleh pemerintah daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di sumatera barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah.Disahkan melalui Surat Keputusan Wakil Mentri Pertama Bidang

Keuangan Republik Indonesia No. BUM/9-44/II tentang izin uasaha PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan kedudukan di padang .

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tentang ketentuan-ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, maka dasar hukum Bank Pembangunan Daerah Tingkat 1 Propinsi Sumatera Barat No. 4 sehingga PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dirubah menjadi ''Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat''. Dalam perjalananya tahun 1996 melalau perda No. 2/1996 disahkan penyebutan nama (Call Name) sebagai "Bank Nagari" dengan maksud untuk lebih dikenal, membangun brand image sekaligus mengimpresikan tatanan sistem pemerintah disumatera barat.

Bank Nagari Syariah adalah merupakan unit uasaha syariah pada PT. Bank Pembangunan Daerah atau disebut juga Bank Nagari, untuk memperluas target pasar Bank nagari, khususnya untuk Islam, Bank Nagari mendorong partisipasi masyarakat yang lebih besar dalam kegiatan ekonomi, meningkatkan kualitas layanan produk jasa sehingga memperkuat daya saing bank nagari, memperkuatkan sumber daya pendapatan dalam rangka memperkuat daya produktifitas dan kesehatan dimasa depan serta penfelolaan dana haji yang akan dilakukan melalui Bank syariah. Berdasarkan PBI No. 8/3/PBI/2006 Pasal 11 ayat 1, Bank yang akan membuka kantor melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah wajib membentuk unit usaha syariah dikantor puasat Bank, maka Bank Nagari harus membentuk unit usaha syariah (UUS) Bank Nagari mulai di operasikan tahun 2006, yaitu pada tanggal 28 september 2006, sesuai dengan surat

persetujuan Bank Indonesia padang No 8/1/DPBS/PIA, tanggal 28 september 2006.

Pengubahan kantor cabang atau kantor dibawah kantor cabang yang melakukan usaha secara konvensional menjadikan kantor yang melakukan kegiatan berdasarkan prinsip syariah. Dslam rangka persiapan kantor cabang tersebut kantor cabang atau kantor dibawah kantor cabang yang sebelumnya melakukan kegiatanya secara konvensional dapat terlebih dahulu membentuk unit tersendiri yang melaksanakan kegiatan berdasarkan prinsip syariah didalam kantor bank tersebut.

Bank umum berdasarkan prinsip syariah tidak melakukan kegiatan usaha secara konvensional kegiatan untuk melakukan kegiatan uasaha berdasarkan prinsip syariah, pokok-pokok ketentuan ynag telah ditetapkan oleh bank Indonesia memuat : kegiatan usaha dan produk-produk bank berdasarkan prinsip syariah pada tanggal 4 mei 2007 bank Indonesia mengeluarkan izin kepada Bank Nagari untuk membuka kantor cabang syariah sesuai dengan surat persetujuan Bank Indonesia No. 9/50/DPBS tanggal 26 april 2007, dengn meningkatnya animum masyarakat yang umumnya muslim untuk mempergunakan perbankan syariah.

Kemudian terhitung tanggal 25 juli 2010, dibuka capem syariah sesuai dengan surat bank Indonesia tanngal 17 juni 2010 No. 12/2/DPBS, perihal pembukaan kantor cabang syariah yaitu capem syariah bukittinggi, capem padang panjang, capem solok, capem tapus, kantor cabang pembantu syariah yang berinduk pada kantor bank nagari syariah cabang tapus aturan ini

memungkinkan bank nagari syariah cabang tapus dapat melayani masyarakat menjalankan perekonomian berdasarkan prinsip syariah baik itu dalam hal pembiayaan dan dana.

Sejarah Bank Nagari yang diresmikannya BPD Bank Pembangunan Daerah sumatera barat pada tanggal 12 maret 1962, pendiriannya merupakanide dari penjabat pemerintah , seperti bapak Kharuddin (gubernur sumatera barat pada saat itu) dan pengusaha pribumi daerah sumatera barat, seperti bapak hadis didong, setelah konsep anggaran dasar BPD sumbar selesai dan disetujui oleh gubernur Kaharuddin, maka pada tanggal 12 maret 1952 dibawalah kehadapan notaries hasan Qolbi.

Peresmian sekaligus pengoperasian kantor bank pembangunan sumatera barat pertama kali dilakukan tanggal 17 agustus 1962, bertepatan dengan hari kemerdekaan republic Indonesia acara ini dilaksanakan usai peringatan detik-detik proklamasi dihalaman kantor gubernur, yang dihadiri oleh gubernur bersama pejabat sipil dan militer pada saat itu pada saat berlakunya UU No. 14 tahun 1967. Peraturan daerah mengatur bank pembangunan daerah sumatera barat telah beberapa kali disesuaikan sebagai tahan awal untuk dapat menyesusikan diri dengan UU baru ini, pemerintah daerah sumatera barat untuk dapat mengantisipasi kebutuhan masyarakat sumatera barat, maka bank pembangunan daerh sumatera barat dari tahun ke tahun selalu berusaha untuk dapat menghadirkan beragam produk perbankan yang disesuaikan dengan kebutuhan, baik menciptakan sendiri ataupun bekerjasama dengan Bank lain.

Memang sudah menjadi suatu keharusan bank pembangunan daerah sumatera barat untuk selalu dapat melakukan berbagai difersifikasi produk agar tidak tertinggal derap langkah bisnis perbankan yang selalu bergerak maju apabila tingkat kebutuhan masyarakat akan layanan jasa perbankan akan meningkat.

Kegiatan Undang-Undang 1992 adalah pengganti undang-undang No 14 tahun 1967 tentang poko-pokok perbankan, undang-undang baru ini hanya mengenai dua jenis bank yaitu ban devisa dan bank umum sebagai usaha untuk meningkatkan aktifitas bank nagari dikembangkan sebagai bank devisa sehingga dapat melakukan valuta asing sebagai tahap awal untuk dapat menyesuaikan diri dengan jndang-undang baru ini pemda sumatera barat sebagai pemilik telah mengeluarkan perda No 15 tahun 1992tentang bank pembangunan daerah sumatera barat dalam rangka mengganti sipasi erea globalisasi dan perdagangan benas dimana bank pembangunan daerah sumatera barat sebagai alat kelengkapan otnomi daerah diras perlu meningkatkan kemampuan berkompetitif antara sesame bank devisa dengan cara memperluas lokasi keluar daerah sumatera barat maka melalui izin mentri keuangan RI dan pemerintah daerah dan peraturan ini ditetapkan nama sebutan bank pembangunn daerah sumatera barat menjadi Bank Nagari dan dilakukan peningkatan modal dari 50 M menjadi 150 M.

Dalam menghadapi perubahan aturan perbankan dan dinamika kompetisi lembaga keuangan perbankan yang semakin ketat maka dalam RUPS tanngal 25 januari 2007 dilakukan perubahan anggaran dasar.

Sesuai dengan perkembangan dan untuk lebih leluasa dalam menjalankan bisnis, tanggal 16 agustus 2006 berdasarkan peraturan daerah propinsi sumatera barat No. 3 tahun 2006, bentuk badan hukum bank pembangunan daerah sumatera barat berubah dari perusahaan daerah menjadi perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan akta pendirian perseroan nomor 1 tanggal 1 Februari 2007 dihadapan notaries H. Hendri final, S.H. dan disahkan oleh mentri hukum dan hak azazi manusia republic Indonesia dengan keputusan nomor W3-00074 HT,01,01-TH. 2007 tanggal 4 april 2007 saat ini bank nagari telah berstatus sebagai bank devisa serta telah memiliki unit usaha syariah bank nagari juga merupakan bank pembangunan daerah pertama yang membuka kantor cabang diluar daerah.

PT. Bank Nagari syariah Cabang Tapus memiliki satu kantor kas dan Cabang Syariah kantor cabang tapus berlokasi di Jl. Nusantara No. 152 pasar lama tapus.

Lokasi kantor kas adalah sebagai berikut: panti, pasar panti kec kab. Pasaman yang berlokasi di Jl. Nusantara No. 152tapus lama, tapus.

2. Visidan Misi Bank Nagari Syariah Cabang Tapus

Puncak perubahan (Moment of Change) bank nagari, ditandai dengan launching logo baru beserta visi dan misi baru Bank Pembangunan Daerah pada tanggal 27 november 2008 dan dihadiri oleh gubernur sumatera barat yaitu bapak Gumawan Fauzi.

Menjadi Bank Pembangunan Daerah yang terkemuka dalam arti dikenal dan menonjol di Indonesia.Terpercaya member arti bahwa Bank sudah

menjalankan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik, memberikan layanan yang memuaskan dan kepatuhan terhadap peraturan dengan kejujuran. Hal tersebut dituangkanlah kedalam visi Bank Nagari yaitu"

*"**Menjadi Bank Pembangunan Daerah Terkemuka dan Terpercaya Di Indonesia"***

Sedangkan Misi Bank Nagari adalah:

a) Memberikan kontribusi dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat
b) Mencerminkan dasar atau latar belakang didirikanya bank, sesuai yang diamanahkan dalam akta pendirian, yang merupakan cita-cita dan tujuan yang akan diperankan, yaitu turut membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
c) Memenuhi dan menjaga kepentingan stakeholder secara konsisten dan seimbang.

Bank akan senantiasa dijajankan dengan prinsip untu memenuhi tanggung jawab kepada pemilik, nasabah, karyawan dan masyaraka.

1) Menjaga agar Bank ini bertumbuh dan berkembang dengan baik dan sehat.
2) Memberikan pelayanan dan prima
3) Memberikan keuntungan yang memadai bagi pemegang saham
4) Memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat

Dari Visi dan Misi tersebut lahirlah statement sebagai berikut:

*"**Bersama Membina Citra Membangun Negri*"**

Ruang lingkupkegiatan operasional yang dapat dilakukan oleh Bank pembangunan daerah sumatera barat yakni sebagai berikut:

a) Memberikan berbagai fasilitas perkereditan kepada dunia uasaha dan pihak lainya yang membutuhkanya.
b) Melakukan pernyertaan modal pada perusahaan-perusahaan yang dinilai layak untuk dikembangkan melalui aktifitas penyertaan modal tersebut.
c) Menghimpun dana dari marsyarakat dalam bentuk giro, tabungan dan deposito.
d) Melakukan pemberian jasa lainya seperti kiriman uang, inkaso, dan lain bank garansi, kliring, safe depost box san lain sebagainya
e) Melakukan kegiatan pengolahan keuangan pemerintah daerah.
f) Melakukan pengembangan saana perbankan melalui pembukaan kantor cabang pembnaan lumbung pitih nagari(LPN).

PT. Bank Pembangunan Daerah sumatera barat merupakan usaha perbankan ang mengutamakan menjdikan bank pembangunan daerah terkemuka dan terpercaya di Indonesia sesuai dengan visinya.

3. Moto, Slogan dan Tagline Bank Nagari

" Bersama Mebina Citra Membangun Negri"

Moto/slogan/tagline, merupakan suatu pernyataan semangat atau keinginan yang dapat mendorong setiap individu berbuat sesuai dengan moto/slogan dimaksud.

Membina citramerupakan aktifitas majemuk atas keinginan untuk menciptakan citra diri yang positif seperti pelayanan yang baik, kejujuran dan ketulusan sertaintegritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Bila citra baik sudah di dapat, maka diharapkan akan menjdi daya tarik stakeholdersuntuk bersama-sama membangun nagaei.

Prinsip Utama Citra Pelayanan

1. *Simplicity* : Memudahkan aktifitas perbabkan andas
2. *Convenience* : Memberikan kenyamanan bertransaksi
3. *Reliability* : Handal disituasi sesulit apapun
4. *Care* : Kami pedulu dengan kepuasan anda
5. *Speed :* Cepat memahami kebutuhan anda
6. *Safety* : mengamankan keuangan secara pasti

4. Produk-Produk Bank Nagari Syariah Cabang Tapus

Jenis produk dan jasa bank nagari syariah cabang tapus yaitu:

a) Produk Dana

1) Giro syariah

Adalah penitipan dana phak ketiga (DPK) Pada Bank berdasarkan prinsip *Wadiah Yad Dhamanah* dan prinsip *Mudharabah (Bagi Hasil)* untuk perorangan, badan hukum atau perusahaan yang penarikanya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, kwintansi atau alat perintah bayar lainya.

2) Tabungan syariah

Adalah simpanan dana pihak ketiga (DPK) pada bank berdasarkan prinsip *Wadiah* dan *Mudharabah* untuk perorangan, badan usaha atau hukum yang penarikanya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, namun tidak dapat ditarik dengan Cek, Bilyet Giro, atau alat pembayaan lainyayang dapat dipersamakan dengan itu. Tapus terdiri dari:

a. Tabungan Sikoci Wadiah
b. Tabungan Sikoci Mudharbah
c. Tabungan-KU IB Wadiah
d. TAHARI Mabrur (tabungan haji bank nagari)

a. Deposito mudharabah

Simpanan dana pihak ketiga kepada bank berdasarkan prinsip *mudharabah* untuk perorangan, badan usaha atau hukum atau pemerintah yang penarikanya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian nasabah dengan bank.

b) Produk pembiayaan

1) *Mudharabah* Plus IB

Adalah penyediaan dana kepada perorangan, professional, PNS,ABRI, BUMN/ BUMD, karyawan perusahaan swasta, pensiunan, dalam rangka penggunaan barang-barang modaldan jasa untukkeperluan konsumsi dan untuk tujuan produktif yang tujuan penggunaanya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

2) *Murabahah* Modal Kerja Ib

Adalah pembiayaan yang diberikan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan nasabah akan barang atau *asset* yang dibutuhkan dalam kegiatan perdagangan atau usahanya.

3) *Murabahah* Investasi Ib

Adalah pembiayaan dengan prinsip jual beli kepada nasabah diberbagai sector ekonomi produktif yaitu penggunaan barang modal dan jasa guna *rehabilitas, mosernisasi, ekspansi,* dan *relokasi* atau pendirian baru untuk jangka menengah atau panjang yang dibedakan untuk *property*, agribisnis, dan lainya.

4) *Musyarokah mutanaqasiah*

Adalah pembiayaan kemitraan dalam pengelolaan satu proyek oleh bank dan mitra dimana *aset* atas proyek dimiliki secara bersama-sama dengan porsi modal yang disepakati dan hasil atas pengelolaan hasil tersebut dibagi sesuai porsi modal atau aset tersebut.

5) Pembiayaan kepada koperasi

Adalah pembiaaan yang diberikan bank kepada koperasi untuk uasaha produktif yang dilakukan oleh koperasi baik untuk modal kerja maupun investasi.

6) *Ijarah mutahiyah* B*i al-tamlik* Ib

Adalah akad atau perjanjian sewa atau barang antara *lessor* dengan *lesse* yang diakhiri dengan perindahan hak objek sewa.

7) *Harga jual istishna* Ib

Adalah harga penjualan barang dari bank kepada nasabah atas barang yang telah dibeli oleh bank dari nasabah lain yang menjadi produsen dan penjual barang tersebut bagi bank dan dengan cara jual beli *istishna*

8) Pembiayaan modal kerja kontraktor (PMKK)

Adalah akad kerja sama dan dua pihak antara bank (pembeli) dengan kontraktor (produsen). Dalam hal ini bank memesan barang menurut spesifikasi sesuai kontrak yang termasuk kelompok sasaran. Adapun kontrak yang dimaksud berasal dari:

a) Pemerintah pusat
b) Pemeruntah daerah
c) BUMN (badan usaha milik Negara)
d) BUMD (badan usaha milik daerah)
e) Swasta Nasional, campuran,asing secara selektif

9) Pembiayaan peduli usaha mikro (PPUM)

Adalah pembiayaan yag diberikan dalam rangka pemberdayaan uasaha mikro, kecil, mengengah dan koperasi (UMKMK), penciptaan langsung lapangan kerja, dan penanggulangan kemiskinan, mendukung program pemerintah yang menerbitkan paket kebijakan yang bertujuan meningkatkan sector rill dan pemberdayakan UKMK.

B. Analisis Deskriftif

Dari hasil peneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Tapus maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan yang disebarkan.

A. Indikator disiplin kerja

Tabel 2.1
Tanggapan responden terhadap pernyataan mematuhi peraturan

Tanggapan	frekuensi
Sangat tidak setuju	0
Tidak setuju	0
Netral	7
Setuju	6
Sangat setuju	5
Total	18

Berdasarkan tabel 2.1 dapat dijelaskan bahwasanya responden yang mengatakan netral berjumlah 7 orang, responden yang setuju sebanyak 6 orang dan responden yang sangat setuju sebanyak 5 orang.

Tabel 2.2
Tanggapan responden terhadap pernyataan penggunaan waktu

Tanggapan	frekuensi
sangat tidak setuju	0
Tidak setuju	0
Netral	7
Setuju	9

Sangat setuju	**2**
Total	**18**

Berdasarkan tabel 2.2 dapat dijelaskan bahwasanya responden yang mengatakan netral sebanyak 7 orang, responden yang setuju sebanayak 9 orang, dan responden yang sangat setuju sebanyak 2 orang.

Tabel 2.3
Tanggapan responden terhadap pernyataan tanggung jawab

Tanggapan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**6**
Setuju	**5**
Sangat setuju	**7**
Total	**18**

dari tabel 2.3 dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 6 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 5 orang, dan responden yang mengatakan sangat setuju 7 orang.

Tabel 2.4
Tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat absen

Tanggpan	frekuensi
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**4**
Setuju	**12**
Sangat setuju	**2**
Total	**18**

Dari tabel 2.4 dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 4 orang, responden yang setuju 12 orang dan responden yang mengatakan sangat setuju 2 orang.

b. Indikator kinerja karyawan

Tabel 2.5
Tanggapan responden terhadap pernyataan kualitas

Tanggapan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**9**
Setuju	**6**
Sangat setuju	**3**
Total	**18**

Dari tabel 2.5 dadap kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanayak 9 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 6 orang dan responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 3 orang.

Tabel 2.6
Tanggapan responden terhadap pernyataan kuantitas

Tanggapan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**8**
Setuju	**8**
Sangat setuju	**2**
Total	**18**

Dari tabel 2.6 dapat disimpulkan responden yang mengatakan netral sebanyak 8 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 8 orang dan respoden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 2 orang.

Tabel 2.7
Tanggapan responden terhadap pernyataan ketepatan waktu

Tanggapan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	0
Tidak setuju	0
Netral	10
Setuju	7
Sangat setuju	1
Total	18

Dari tabel 2.7 dapat kita simpulkan responden yang mengatakan netral sebanyak 10 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 7 orang dan responden yang mengatakan sangat setuju 1 orang.

Tabel 2.8
Tanggapan responden terhadap pernyataan efektivitas

Tanggapan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	0
Tidak setuju	0
Netral	9
Setuju	8
Sangat setuju	1
Total	18

Dari tabel 2.8 dapat kita simpulkan responden yang mengatakan netral sebanyak 9 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 8 orang dan responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 1 orang.

Tabel 2.9
Tanngapan responden terhadap pernyataan kemandirian

Tanngapan	Frekuensi
Sanagat tidak setuju	0
Tidak setuju	0
Netral	6
Setuju	10

Sangat setuju	**2**
Total	**18**

Dari tabel 2.9 dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 6 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 10 orang dan responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 2 oarang.

Tabel 2.10
Tanggapan respoden terhadap pernyataan pemahaman

Tanggapan	**frekuensi**
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**5**
Setuju	**10**
Sangat setuju	**3**
Total	**18**

Dari tabel 2.10 dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 5 orang, resonden yang mengatakan setuju sebanyak 10 orang dan responden yang mengatakan sanagat setuju sebanyak 3 orang.

Tabel 2.11
Tanggapan responden terhadap pernyataan kerjasama

Tanggapan	**Frekuensi**
Sanagat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**3**
Setuju	**13**

Sangat setuju	**2**
Total	**18**

dari tabel 2.11dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 3 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 13 orang dan responden yang mengatkan sangat setuju sebanyak 2 orang.

Tabel 2.12
Tanggapan responden terhadap pernyataan prestasi kerja

Tanggpan	**Frekuensi**
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**5**
Setuju	**10**
Sangat setuju	**3**
Total	**18**

Dari tabel 2.12dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 5 orang, responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 3 orang.

Tabel 2.13
Tanggapan responden terhadap pernyataan tanggung jawab

Tanggapan	**Frekuensi**
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**6**
Setuju	**11**
Sangat setuju	**1**

Total	**18**

dari tabel 2.13dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 6 orang, responden yang mengatakan setuju 11 orang dan responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 1 orang.

Tabel 2.14
Tanggapan responden terhadap pernyataan ketaatan

Tanggapan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**8**
Setuju	**9**
Sangat setuju	**1**
Total	**18**

Dari tabel 2.14dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 8 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 9 orang dan responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 1 orang.

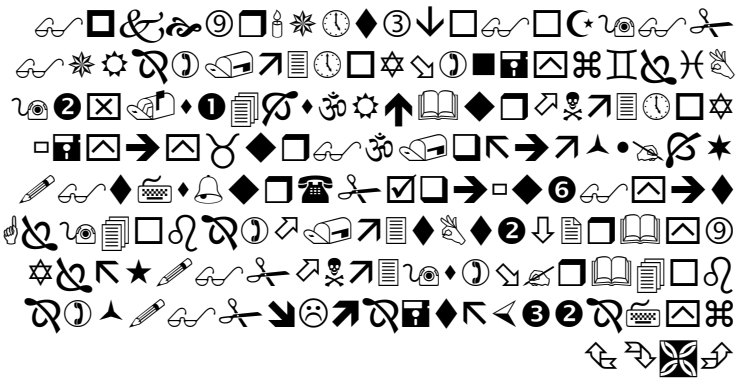
Tabel 2.15
Tanggapan responden terhadap pernyataan kejujuran

Tanggapan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	**0**
Tidak setuju	**0**
Netral	**7**
Setuju	**9**
Sangat setuju	**1**
Total	**18**

Dari tabel 2.15 dapat kita simpulkan bahwa responden yang mengatakan netral sebanyak 7 orang, responden yang mengatakan setuju sebanyak 9 orang dan responden yang sangat setuju sebanayak 1 orang.

Penerapan etika kerja karyawan dalam islam ALLAH SWT

berfirman dalam surat al-Hujarat ayat 13, yang berbunyi :



Artinya *: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*(QS.AL-Hujarat : 13)

Di dalam surat diatas jelaslah bahwa ALLAH SWT menciptakan manusia dengan tujuan untuk tidak membeda-bedakan manusia dengan manusia lainya.di mata ALLAH semua manusia itu sama, yang membedakanya adalah keimanan dan taqwa seorang manusia terhadap tuhannya. Hubungan dengan peneliti ini ialah tidak ada perbedaan antar manusia, baik dari segi warna kulit, jenis kelamin serta umurnya, suku dan bangsa.

C. Analisis dan Pembahasan

B.1. Profil Responden

B.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 2. 16 di bawah ini

Tabel 2.16
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	88,9	88,9	88,9
	Perempuan	2	11,1	11,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penilitian Lapangan, 2017 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2.16bahwa diketahui bahwa 88,6% responden penelitian berjenis kelamin laki-laki, sisanya 11,1% berjenis kelamin perempuan. Ini menyatakan bahwa pekerjaan laki-laki sangat berpengaruh terhadap pekerjaan dan kinerja perempuan juga sangat berpengaruh pada pekerjaan, dan oleh karna itu pekerjaan laki-laki sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kinerja karyawan. Pada hasil tabel di atas terbukti bahwa karyawan yang terdapat di bank nagari syariah cabang tapus lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan, karyawan laki-laki berjumlah sebanyak 16 orang sedangkan karyawan perempuan hanya berjumlah 2 orang.

Tabel 2.17
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tammat SLTA	5	27,8	27,8	27,8
	Diploma D1, D2, D3	1	5,6	5,6	33,3
	Sarjana	12	66,7	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan , 2017 (data diolah)

Dari tabel 2.17 menunjukkan bahwa karyawan yang jenis pendidikan terakhirnya SLTA berjumlah 5 orang atau sebesar 27,8%, karyawan yang

berpendidikan diploma d1, d2, d3 berjumlah 1 orang atau sebesar 5,6%, dan karyawan yang berpendidikan Sarjana berjumlah 12 orang atau sebesar 66,7%. Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa pendidikan karyawan yang terbanyak adalah Sarjana dan pendidikan karyawan yang sedikit adalah SLTA dan Diploma d1, d2, d3.

Tabel 2.18
LamaBekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-2 Tahun	11	61,1	61,1	61,1
3-5 Tahun	5	27,8	27,8	88,9
5-10 Tahun	1	5,6	5,6	94,4
> 10 Tahun	1	5,6	5,6	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan , 2017 (data diolah)

Dari Tabel 2.18 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari 1-2 tahun berjumlah 11 orang atau 61,1%, karyawan yang bekerja dari 3-5 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 27,8%, karyawan yang bekerja dari 5-10 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 5,6%, dan karyawan yang bekerja > dari 10 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 5,6%. dari tabel di atas dapat kita simpulkan

bahwa karyawan yang terbanyak lama bekerja adalah dari 1-2 tahun , dan karyawan yang sedikit lama bekerja adalah dari 5-10 tahun dan > 10 tahun.

disini kita dapat melihat bahwa pengalaman bekerja karyawan yang berada di bank nagari syariah cabang tapus masih kurang karena karyawan yang bekerja yang banyak bekerja terdapat dari 1-2 tahun, hal ini bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena pengalam karyawan yang bekerja belum banyak dan terlihat lebih sedikit. Oleh karena itu seharusnya karyawan yang berada di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus mempunyai pengalaman yang banyak supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan . semakin banyak pengalaman karyawan bekerja maka akan semakin banyak pengetahuan karyawan dan seharusnya karyawan yang berada di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus harus lebih banyak yang berpengalam bekerja hal ini mendorong untuk peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2.19

Latar Belakang Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perbankan syariah	11	61,1	61,1	61,1
	Ekonomi	4	22,2	22,2	83,3
	Pendidikan non ekonomi	2	11,1	11,1	94,4
	Lainnya	1	5,6	5,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penilitian Lapangan , 2017 (data diolah)

Dari tabel 2.19 di atas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan yang berjenis perbankan syariah berjumlah 11 orang atau sebesar 61,1%, pendidikan karyawan yang berjenis ekonomi berjumlah 4 orang atau

sebesar 4 orang, karyawan yang pendidikan non ekonomi berjumlah 2 orang atau sebesar 11,1%, dan karyawan yang berpendidikan lainnya berjumlah 1 orang atau sebesar 5,6%.

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus latar belakang pendidikannya yang paling banyak adalah perbankan syariah yaitu berjumah 11 orang dan karyawan yang mempunyai latar belakang yang paling sedikit adalah ekonomi hanya berjumlah 4 oarang, pendidikan non ekonomi yang berjumlah 2 orang dan lainnya yang berjumlah 1 orang.

Tabel 2.20
Model Summary Responden

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533[a]	,284	,239	,39510

Predictors : (constant) disiplin

Sumber : Hasil Penelitian Lapanagan, 2017 (data diolah)

pada Tabel 2.20 di atas di dapat angka R *square* adalah 0, 284 berarti sebesar 28,4%. Turun naiknya kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin yaitu sebanyak 28,4% sedangkan sisanya 71,6% lagi pengaruhi variabel lain yang tidak di analisa oleh dalam model.

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dari pengumpulan data yang penulis lakukan melalui wawancara secara lepas dan terbuka dengan beberapa karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Tapus di dapat hasil

bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja terhadap karyawan yang berada di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus pada tanggal 13 juli 2017 adalah :

a. Pengetahuan karyawan/ti tentang peraturan disiplin
b. Pelatihan yang kurang terhadap karyawan
c. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya

Ini berarti terdapat ketidakdisiplinan karyawan sagat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan, oleh karena itu kedisiplinan karyawan di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus harus diterapkan dengan baik, adapun tahapan yang harus dilakukan yaitu:

1. Melakukan pelatihan

Adapun jenis pelatihan yang diberikan di Bank Nagari Syariah Cabang Tapus kepada seluruh karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit, atau devisi dari suatu organisasai atau institusi yang telah melakukan "in serving training" tujuan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Pelatihan yang dilaksanakan sebanyak 6 (enam) kali dalam setahun dalam pelatihan yang di ikuti oleh karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Tapus tidak semua karyawan yang mengikuti yang sama, karyawan yang mengikuti apabila tema dengan bidang pekerjaan masing-masing. Pelatihan itu dapat berupa seminar, worshop yang di adakan ditempat umum seperti aula gedung, hotel, dan sebagainnya. Dalam pelatihan tersebut terdapat banyak manfaat, yaitu:

a. .meningkatakan mutu karyawan

b. timbulnya dorongan dari diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya untuk mencapai target yang telah di tentukan oleh atasan

c. karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada bidang yang ditekuninnya dalam melaksanakan tugas secara profesional.

d. karyawan yang telah mengikuti pelatihan, dapatmeminimalisir kesalahan dalam menjalani tugas karena semakin tinggi tingkat keahliannyayang dimiliki sehingga semakin kecil kesalahan yang dilakukan

2. Pemberian kompensansi

Kompensansi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensansi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensansi pada Bank nagari Syariah Cabang Tapus sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan.sebaliknya besar kecilnya kompensansi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kinerja karyawan. apabila kompensansi diberikan secara tepat dan benar pada

karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.apabila kompensansi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi dan kepuasan karyawan akan menurun.

3. pengetahuan pekerjaan, keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan
4. kehadiran, sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati priode istirahat, atau makan yang ditentukan dan cacatan kehadiran secara keseluruhan
5. kemandirian

   karyawan harus lebih mandiri dalam bekerja supaya bisa mencapai apa yang telah dituju
6. tanggung jawab

   adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah di ambilnya.

Tabel 2.21
AnovaResponden

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,991	1	,991	6,346	,023[b]
	Residual	2,498	16	,156		
	Total	3,488	17			

Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2017 (data diolah)

Dari tabel 2.21diatas dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 6,346 dengan tingakat signifikansinya 0,023 < 0,05. Hal ini berati bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pembahasan:

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan

   Dari hasil pengujian hipotesis 1 di atas, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kekedisiplinan karyawan maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kedisplinan karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan itu sendiri.

b. Pengaruh kinerja terhadap peningkatan disiplin karyawan

   Dari hasil pengujian hipotesis 2 di atas, kinerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kinerja karyawan maka akan semakin rendah disiplin kinerja karyawan , dan sebaliknya semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kinerja karyawan.

Tabel.2.22
Coefficients Responden

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1	1,232	,951		1,296	,214

(Constans) Disiplin	,630	,250	,533	2,519	,023

a Variable: Kinerja

SumberDependent : Hasil Penelitian Lapangan, 2017 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 3.7 model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Y = 1,232 + 0,063 X

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 1,232 menyatakan bahwa jika variabel bebas (disiplin) di anggap nol, maka tingkat atau besarnya variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 1, 232.
b. Koefisien regresi X sebesar 0,063 menyatakan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 1 satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,63 satu satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji T terbukti bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin tinggi kinerja karyawan maka displin kinerja akan lebih baik dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan maka semakin rendah displin kinerja.
2. Berdasarkan nilai R koefesien kolerasi dapat diketahui bahwasanya kolerasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah fositif dan R = 0,53 yaitu cukup kuat
3. Berdasarkan nilai $R2$ dimana R^2= 0,28 / 28% ternyata turun naiknya kinerja karyawan hanya dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 28,4 % lagi sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dimasukkan kedalam model.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bank Nagari Syariah Cabang Tapus penulis mengharapkan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, peraturan, penggunaan waktu, tanggung jawab, tingkat absen, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, pemahaman, kerjasama, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan dan kejujuran karena dapat mempengaruhi disiplin kerja.
2. Penulis mengharapkan pada Bank Nagari Syaria Cabang Tapus agar meningkatkan disiplin kerja tujuannya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan

C. SARAN UNTUK PENELITI BERIKUTNYA

Disarankan untuk peneliti berikutnya untuk memasukkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti :

1. Melakukan pelatihan
2. Motivasi
3. Kepemimpinan
4. Kondisi kerja dan kerjasama.