

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan suatu lembaga keuangan yang sangat penting dan sangat erat keterkaitannya untuk keberlangsungan perekonomian masyarakat di Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat, yang berupa himpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit, pinjaman atau dalam bentuk lainnya. Semakin ketatnya persaingan khususnya pada perbankan baik perbankan berbasis syariah maupun yang berbasis konvensional. Perbankan syariah sudah menjadi industri yang prospektif dan merupakan bisnis yang membutuhkan pengelolaan secara profesional. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten pada bidangnya.

SDM merupakan penggerak utama dalam setiap aktivitas yang ada dalam suatu perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Untuk itu setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dimana setiap individu karyawan mempunyai karakter dan sikap yang berbeda-beda, untuk itu pemimpin harus memperhatikan setiap perbedaan ini dengan harapan agar yang menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik.

Untuk itu yang harus diperhatikan oleh perusahaan bagaimana mengelola manajemen sumber daya manusia yang dengan tepat, karena kesuksesan suatu

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri, dimana dalam kinerjanya karyawan dituntut untuk menampilkan kinerja yang optimal, karna baik buruk nya kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi dan berimbas pada pencapaian keberhasilan tujuan perusahaan keseluruhannya.

PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan dan juga merupakan Perbankan milik daerah (BUMD). Perbankan dikenal sebagai tempat menyimpan dana serta memberi pinjaman. Simpanan di bank ini dapat berupa simpanan giro, tabungan, deposito, titipan (Wadiah) dan lain-lain. Bank Pengkreditan Syariah ini juga memberikan pinjaman dana kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Bank Pengkreditan Syariah ini memberikan peran penting bagi masyarakat kampar, karena memberikan jasa keuangan yang sangat bermanfaat bagi masyarakat.

Adapun perkembangan jumlah karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Berkah Syariah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar Tahun 2013-2017**

No	Tahun	Jumlah karyawan
1	2013	28
2	2014	28
3	2015	30
4	2016	30
5	2017	30

Sumber : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (2017)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah karyawan dimana dari tahun 2013-2014 karyawan berjumlah 28 orang dan mengalami peningkatan dari tahun 2015-2017 menjadi 30 karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Banyak nya faktor yang menyebabkan kinerja seorang karyawan turun yaitu seperti kurangnya motivasi kerja, disiplin hingga ketaatan terhadap praturan-peraturan dan prosedur perusahaan. Adapun faktor lain yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi, dimana budaya yaitu suatu kebiasaan yang sudah lama dianut dan diaplikasikan pada saat kerja sehingga terlaksana dan melekat pada diri karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja, namun jika tidak terlaksana dengan baik terutama pada disiplin karyawan maka akan membuat manajemen perusahaan kurang merasa puas terhadap kinerja suatu karyawan dan mengakibatkan target dan tujuan perusahaan terhambat.

Kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah juga dapat dilihat dan diukur oleh peneliti dari jumlah perkembangan nasabah setiap tahunnya. Pelayanan yang diberikan karyawan kepada nasabah dengan baik sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan kepada nya. Dapat dilihat dari tabel perkembangan jumlah nasabah sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Jumlah Nasabah pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air tiris Kab. Kampar Tahun 2013 – 2017**

No	Tahun	Jumlah Nasabah	Persentase Perubahan Jumlah Nasabah (%)
1	2013	8.010	-
2	2014	7.918	-0,92
3	2015	8.144	2,26
4	2016	7.999	-1,45
5	2017	8.170	1,71

Sumber : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (2017)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah perkembangan nasabah PT. BPRS Dana Fadhlillah pada Tahun 2013, 2015 dan 2017 yaitu sebesar 8.010, 8.144 (2,26%) dan 8.170 (1,71) nasabah, namun mengalami penurunan nasabah

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada tahun 2014 dan 2016 yaitu sebesar 7.918 (-0,92), 7.999 (-1,45). Hal ini diduga dikarenakan masih kurangnya motivasi dan disiplin karyawan, yang membuat kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan. dimana meningkatnya kinerja organisasi maka akan meningkatkan kinerja individu itu sendiri.

kinerja karyawan juga dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2014-2017 pada tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar Tahun 2014-2017**

Penilaian kinerja		Bobot (%)	Tahun							
			2014		2015		2016		2017	
			Poin	(%)	Poin	(%)	Poin	(%)	Poin	(%)
<b>Perilaku kerja</b>	1. Kedisiplinan	<b>10</b>	75	7,5	70	7	70	7	70	7
	2. Kejujuran	<b>10</b>	75	7,5	80	8	70	7	75	7,5
	3. Kerjasama	<b>10</b>	80	8	75	7,5	70	7	70	7
	4. Tanggung jawab	<b>10</b>	75	7,5	75	7,5	65	6,5	70	7
<b>Sasaran kerja</b>	5. Kualitas kerja	<b>20</b>	80	16	80	16	70	14	75	14,5
	6. Kuantitas kerja	<b>20</b>	80	16	75	14,5	70	14	70	14,5
	7. Keterampilan kerja	<b>20</b>	80	16	75	14,5	70	14	80	16
<b>Total</b>		<b>100%</b>		<b>78,5 %</b>		<b>75 %</b>		<b>69,5 %</b>		<b>73,5 %</b>

Sumber : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (2017)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa penilaian karyawan terdiri dari dua unsur yaitu perilaku kerja dan sasaran kerja. Dimana nilai dikelompokan berdasarkan nilai (%) predikat tertentu, yaitu istimewa (91-100), sangat baik (81-90), baik (71-80), cukup baik (61-70), kurang baik (51-60), buruk (50 kebawah).

Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2014-2016 penilaian kinerja karyawan yaitu 78,5% (baik), 75% (baik), hingga 69,5% (cukup baik). Namun mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebesar 73,5% (baik).



Dari penilaian kinerja karyawan diatas tersebut poin (%) yang didapat dari setiap tahunnya dimana PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah menginginkan agar karyawan mencapai penilaian kinerja minimal yaitu 81% dengan predikat (sangat baik), untuk menunjang kinerja yang lebih bagus lagi.

Kinerja karyawan dilihat pada nasabah dan penilain kinerja karyawan dikarenakan banyak nya faktor diduga terjadi seperti tidak patuhnya terhadap aturan hingga banyaknya karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran, seringnya karyawan menunda-nunda pekerjaan, adanya rasa bosan dan jenuh dengan pekerjaannya hingga kurang disiplin nya karyawan dalam waktu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi. karyawan yang memiliki disiplin kerja yang bagus maka karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan juga didukung oleh budaya yang ada didalam perusahaan yang menjadi pedoman karyawan dalam melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Untuk itu penting nya motivasi dalam melakukan pekerjaan agar terciptanya kinerja yang baik. kinerja yang baik tercipta apabila karyawan terpenuhi kebutuhannya, jika kebutuhannya terpenuhi maka akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja. Adapun bentuk kurangnya motivasi seperti masih kurangnya pemberian insentif, bonus dan penghargaan, serta dukungan sangat diperlukan karyawan karna pekerjaan monoton yang dilakukannya. Motivasi sangat penting agar loyalitas yang diberikan kepada perusahaan akan baik pula ,karna kurangnya motivasi akan membuat kurang bersemangatnya seorang karyawan dalam bekerja, dimana

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



terpenuhinya motivasi fisik maupun non fisik akan menimbulkan rasa tanggung jawab seseorang karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut **Mitchell dalam Sinambela (2012:9)** menyatakan, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan, meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam berkerja. Dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan mengharapkan motivasi bukan saja dari dirinya tapi motivasi dari perusahaan yang berupa fisik maupun non fisik. Dengan ini karyawan dapat terpenuhi kebutuhannya, karna setiap karyawan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda.

Karyawan yang motivasinya tinggi akan berdampak pada disiplin kerja karyawan tersebut dalam kinerjanya. Menurut **Sutrisno (2011:177)** menyatakan bahwa masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi, kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Dimana menurut **Hasibuan (2013:193)** menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Seorang karyawan dapat dilihat dari disiplin dan semangat kerjanya dalam meningkatkan kinerjanya seperti peraturan-peraturan yang dipatuhinya, ketelitiannya, ketepatan waktu hadirnya, izin, dan pengisian beberapa absensi yang menjadi ketentuan perusahaan. Maka disiplin kerja karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dilihat dari tabel tingkat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Jumlah Pelanggaran yang dilakukan karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air tiris Kab. Kampar Tahun 2013 – 2017**

No	Tahun	Total Karyawan	Pelanggaran yang dilakukan	Sanksi	Jumlah Karyawan (Orang)	Total
1	2013	28	<ol style="list-style-type: none"> <li>Absensi yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan</li> <li>Kelalaian dalam bekerja dan memakai fasilitas kantor untuk pribadi</li> <li>Bermain game dalam bekerja</li> </ol>	SP I	8 orang 4 orang 3 orang	15 orang
2	2014	28	<ol style="list-style-type: none"> <li>Absensi yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan</li> <li>Pemakaian fasilitas kantor untuk pribadi</li> <li>Kelalaian dan kurang teliti dalam bekerja</li> </ol>	SP I	12 orang 2 orang 8 orang	22 orang
3	2015	30	<ol style="list-style-type: none"> <li>Absensi yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan</li> <li>Tidak datang dan tidak menyampaikan hasil pada rapat mingguan</li> <li>Tidak teliti dalam bekerja dan memakai fasilitas kantor untuk pribadi</li> <li>Bermain game dalam jam kerja</li> </ol>	ST, SP (I dan II) SP I SP I	13 orang 7 orang 3 orang 1 orang	24 orang
4	2016	30	<ol style="list-style-type: none"> <li>Absensi yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan</li> <li>Tidak teliti dalam bekerja</li> <li>Tidak datang dan tidak menyampaikan hasil pada rapat mingguan</li> <li>Melanggar ketentuan mengenai surat izin</li> </ol>	ST, SP (I dan II) SP I ST, SP	23 orang 2 orang 1 orang 2 orang	28 orang
5	2017	30	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kurang teliti dalam bekerja</li> <li>Tidak melaksanakan tugas yang diperintakan</li> <li>Melanggar ketentuan perusahaan</li> </ol>	SP I	3 orang 1 orang 4 orang	8 orang

Sumber : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (2017)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari Tabel 1.4 dijelaskan bahwa tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2013, 2014, 2015, dan 2016 yaitu dari 1-4 pelanggaran yang melanggar sebanyak 15-28 orang. Namun penurunan terjadi pada satu tahun yaitu tahun 2017, dimana dari 3 pelanggaran yang melanggar sebanyak 8 orang.

Dengan ini terlihat bahwa pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Kurangnya karyawan mengindahkan peraturan yang ada, hingga seringkali karyawan mendapatkan surat peringatan sesuai dengan ringan dan beratnya pelanggaran yang dilakukan tersebut. Seringnya karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran hal ini akan membuat kurang optimalnya pekerjaan yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan, patuh nya seorang karyawan dalam peraturan yang ada didalam perusahaan akan berdampak baik pada seorang karyawan tersebut maupun pada perusahaan. Disiplin karyawan juga dilihat dari rekap kehadiran absensinya sebagai berikut :



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.5 Rekap Kehadiran Absensi Karyawan PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar Bulan Januari – Desember 2017**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi			Jumlah (orang)
			Izin dan sakit (orang)	Terlambat lebih dari 10 menit (orang)	Tidak mengisi salah satu absensi (orang)	
1	Januari	30	3	4	8	15
2	Februari	30	4	7	12	23
3	Maret	30	-	4	12	16
4	April	30	5	13	11	29
5	Mei	30	5	20	11	36
6	Juni	30	1	10	3	14
7	Juli	30	6	16	4	26
8	Agustus	30	4	16	3	23
9	September	30	7	13	8	28
10	Oktober	30	3	10	8	21
11	November	30	8	7	10	25
12	Desember	30	5	7	9	21

Sumber : PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah (2017)

Dapat dilihat dari Tabel 1.5 dijelaskan bahwa dari hasil rekap kehadiran karyawan dari bulan januari- desember pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah dapat di simpulkan bahwa dari jumlah karyawan yaitu sebanyak 30 orang, terdapat izin dan sakit sebanyak 1-7 orang, terlambat lebih dari 10 menit sebanyak 3-20 orang, dan tidak mengisi salah satu absensi sebanyak 3-12 orang dimana pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah memiliki 4 absensi yaitu pagi masuk pukul 07:30, siang keluar pukul 12.00, siang masuk 13:30 dan sore pulang pukul 15:00.

Maka dapat dilihat masih banyaknya karyawan yang izin yang melebihi batas waktu, tidak mengisi salah satu absensi karyawan, terlambat masuk ke kantor, yang berimbas pada kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan nantinya, untuk itu disiplin sangat diperlukan dalam kinerja seorang karyawan hingga perlu adanya pendisiplinan dari perusahaan itu sendiri.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin kerja juga dikaitkan dengan budaya organisasi, dimana faktor budaya sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan jika disiplin kerjanya sudah baik, maka budaya yang menjadi kebiasaan dan tercermin pada saat karyawan dalam organisasi tersebut bekerja seperti sikap, moral, perilaku, peraturan-peraturan yang dianut bersama oleh para anggotanya (karyawan). Menurut **Sopiah (2008:183)** menyatakan jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya jika budaya kerja organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah yang sudah lama dianut dan menjadi kebijakan dalam perusahaan tersebut seperti doa bersama dipagi hari sebelum melakukan aktivitas kerja, briefing dipagi hari, dan kegiatan wirid yang dilakukan setiap minggunya yaitu tepatnya pada hari jum'at serta pemberian ceramah sehingga tertanamnya pengetahuan keagamaan yang lebih baik lagi serta sikap yang lebih baik juga, hingga menciptakan suasana ukhuwah islamiah dilingkungan perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak berbagai nilai dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi tersebut. selanjutnya dapat mempengaruhi setiap kehidupan organisasi (karyawan) di perusahaan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab.Kampar ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat

### A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berka Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar.
4. Untuk mengetahui motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Berkah Dana Fadhlillah Kantor Pusat Air Tiris Kab. Kampar.

### B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk Penulis, Sebagai salah satu syarat menyelesaikan tugas akhir program study S1 dan Penelitian ini dapat memberi informasi kepada penulis dan menambah wawasan, ilmu pengetahuan penulis serta dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk Perusahaan, penelitian ini bisa digunakan untuk memperbaiki masalah-masalah SDM yang ada di dalamnya dan sebagai acuan perbaikan perusahaan dimasa yang akan datang.

#### 1.4 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membagi kedalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut ini :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan Bab landasan teori yang berisikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian diantaranya tentang MSDM, kinerja, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, pandangan islam, tinjauan pustaka sebelumnya juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Membahas Metodologi Penelitian yang mencakup lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional serta pengukuran variabel dan teknik analisis data.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini menerangkan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas dan menganalisis tentang hasil penelitian yang dilakukan yaitu berupa deskriptif, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan ringkasan dari hasil penelitian dan pembahasan, saran dan rekomendasi tentang perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang terkait dengan masalah temuan pada penelitian ini.