

TUGAS AKHIR

DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN SANKSI TERHADAP KARYAWAN PADA BANK SYARIAH AIR TIRIS KEC.KAMPAR KAB. KAMPAR

Disusun untuk diajukan sebagai salah satu syarat menyelesaikan tugas
Akademik dan memperoleh gelar Ahli Madya (A.md)



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

RENI NOVIRA
01072203510

**JURUSAN MANAJEMEN PERUSAHAAN DIII
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2013**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala Puja dan Puji Syukur hanya milik Allah SWT semua yang senantiasa memberikan Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini, shalawat dan salam senantiasa kita persembahkan kepada Rasulullah SAW, yang telah berhasil mereformasikan kehidupan umat manusia menuju tatanan nilai-nilai Islam, yang terdapat didalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah yang merupakan rujukan dan menjadi pegangan umat Islam didalam setiap gerak dan langkah menuju dunia dan akhirat.

Penulisan laporan ini juga tidak terlepas dari bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak, baik bantuan berupa moril maupun materil, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya yang tercinta yang selalu mendo'akan saya, serta kakak-kakak saya yang selalu membantu saya dan membimbing saya dalam penyelesaian laporan ini, serta ponakan-ponakan saya yang lucu dan pintar-pintar semoga tumbuh menjadi anak yang berguna bagi orang tua dan masyarakat.
2. Ibu Nurlasera selaku pembimbing penulisan laporan ini yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang sangat berharga bagi penulis, sehingga penulisan ini dapat terlaksana dengan baik

3. Bapak prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA RIAU dan bapak/ibu pembantu Rektor
4. Dekan fakultas ekonomi dan ilmu sosial
5. Bapak Riki Hanri Malau, SE.MM selaku ketua jurusan diploma III Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU
6. Seluruh dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dan karyawan fakultas ekonomi terima kasih telah bersusah payah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dan terima kasih atas saran dan masukan selama penulis duduk dibangku perkuliahan fakultas ekonomi dan ilmu sosial
7. Untuk kak saya Nurcahyati dan muharnis yang cerewet terima kasih sudah membantu saya walaupun saya sering dimarahi
8. Buat seseorang yang sangat special di hati saya Fakhri Hidayat Amd. AK. Terima kasi atas semua bantuan dan dukungannya
9. Buat Aci, Parma, Cipa, dan Melda yang selalu menemani tidur saya semoga kita tetap menjadi sahabat selamanya

Penulis menyadari penyusunan Tugas Akhir ini banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk bisa lebih menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat.

Pekanbaru,

2013

Penulis

Reni Novira

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Metode Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	9

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan.....	11
B. Struktur Organisasi Pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar.....	15
C. Aktifitas Perusahaan.....	17

BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

3.1 Tinjauan Teori.....	19
3.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19

3.1.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
3.1.3	Pengertian Perencanaan Kerja.....	25
3.1.4	Pengawasan	25
3.1.5	Sanksi Hukuman	26
3.1.6	Pandangan Islam	26
3.2	Tinjauan Praktek	27
3.2.1	Pengawasan.....	28
3.2.2	Penghargaan	33
3.2.3	Sanksi Hukuman	37

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	43
B.	Saran	45

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jadwal masuk, istirahat masuk setelah istirahat dan jadwal keluar karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	2
Tabel 1.2 Berikut komposisi SDI Bank Syariah per 31 Desember 2010.....	4
Tabel 1.3 Tingkat persentasi pendidikan karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	5
Tabel 1.4 Tanggapan responden mengenai tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar.....	29
Tabel 1.5 Tanggapan responden mengenai pengawasan pimpinan terhadap karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	30
Tabel 1.6 Tanggapan responden mengenai terganggu atau tidaknya karyawan dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	31
Tabel 1.7 Rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengawasan pimpinan terhadap karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	32

Tabel 1.8 Tanggapan responden mengenai pentingnya pemberian penghargaan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	33
Tabel 1.9 Tanggapan responden mengenai pernah tidaknya karyawan mendapatkan penghargaan kedisiplinan dari pimpinan Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	34
Tabel 1.10 Tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan dengan penghargaan yang diberikan pimpinan karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	35
Tabel 1.11 Tanggapan responden mengenai penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	36
Tabel 1.12 Tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan yang selalu member penghargaan kepada karyawan yang disiplin dalam bekerja pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	37
Tabel 1.13 Rekapitulasi responden terhadap penghargaan karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	38
Tabel 1.14 Tanggapan responden mengenai pentingnya sanksi hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	40

Tabel 1.15	Tanggapan responden mengenai adanya sanksi hukuman memotivasi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar.....	41
Tabel 1.16	Tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	42
Tabel 1.17	Tanggapan responden mengenai pemberian sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	43
Tabel 1.18	Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi hukuman terhadap karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar	44
Tabel 1.19	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai sanksi hukuman pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar.....	45

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

NAMA : RENI NOVIRA
NIM : 01072203510
JURUSAN : D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN
JUDUL : **DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN
SANKSI TERHADAP KARYAWAN PADA
BANK SYARIAH AIR TIRIS KECAMATAN
KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

Setelah kami teliti dan memeberikan bimbingan sebagaimana mestinya, maka kami berpendapat bahwa laporan ini sudah dapat di setujui :

Pembimbing

Nurlasera, SE., M.Si

NIP.19730601 2007 10 2 003

Mengetahui

Dekan

Ketua Jurusan

Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec

NIP. 19711119 200501 1 004

Riki Hanri Malau, SE.MM

NIP. 19710124 200701 1 020

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

NAMA : RENI NOVIRA
NIM : 01072203510
JURUSAN : D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN
**JUDUL : DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN SANKSI TERHADAP
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH AIR TIRIS
KECAMATAN KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

Pekanbaru, 02 November 2013

Pantia

Ketua

Sekretaris

Dr. Alpizar, M.Si
NIP. 19640625 199203 1 004

Ratna Dewi, S.Sos
NIP. 19811030 200710 2 004

Penguji

Penguji I

Penguji II

Nurlasera, SE.,M.Si
NIP. 19730601 2007 10 2003

Putriana, SE.,MM
NIP. 19691120 200701 2 023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan karyawan didalam perusahaan merupakan salah satu daya yang penting dan menentukan keberhasilan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, kedisiplinan merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Adapun penegakan peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan yaitu tentang pengoperasian kegiatan-kegiatan perusahaan pada bank syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar. Dengan adanya disiplin diharapkan perusahaan berjalan dengan baik dan lancar. Pada dasarnya perusahaan ini telah melaksanakan peraturan-peraturan yang mengikat karyawan untuk berdisiplin. Hal ini penulis dapat data dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan yaitu masalah peraturan kerja karyawan, dari jadwal kerja karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar.

Jadwal masuk, istirahat dan jam keluar karyawan pada Bank Syariah Air Tiris
Kec. Kampar Kab. Kampar.

Tabel I.I: Jadwal Masuk, Istirahat Masuk Setelah Istirahat Dan Jadwal Keluar Karyawan Pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk setelah istirahat	Keluar/pulang
Senin	08.00 wib	12.00 wib	13.30 wib	16.30 wib
Selasa	08.00 wib	12.00 wib	13.30 wib	16.30 wib
Rabu	08.00 wib	12.00 wib	13.30 wib	16.30 wib
Kamis	08.00 wib	12.00 wib	13.30 wib	16.30 wib
Jum'at	08.00 wib	11.45 wib	13.30 wib	16.30 wib

Sumber:Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar 2013.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hari kerja karyawan terhitung pada hari Senin sampai dengan hari Jum'at. Yang mana pada hari Senin sampai dengan hari Jum'at masuk pada pukul 08.00 wib sedangkan jam istirahat dari hari senin sampai dengan hari kamis pada pukul 12.00 wib pada hari jum'at pada pukul 11.45 wib.

Jadwal masuk setelah istirahat pada hari senin sampai kamis pada pukul 13.30 wib.Selanjutnya jadwal pulangkaryawan dari hari senin sampai dengan hari jum'at pada Bank Syariah Berkah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar yaitu pada pukul 16.30 wib.

Peraturan-peraturan yang telah diterapkan dalam perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Masalah kehadiran karyawan telah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan, dengan tujuan agar karyawan dapat mengetahui waktu kerja dan dapat menepati waktu kerja yang telah ditentukan, serta jam istirahat karyawan tersebut telah diatur dengan baik.
2. Pada saat jam kerja berlangsung karyawan dituntut untuk serius dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga terhindar dari masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan dan perusahaan.
3. Pada saat jam kerja karyawan dilarang ngobrol dengan karyawan lain yang mengganggu konsentrasi bekerja, apalagi membicarakan hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.
4. Pada saat jam kerja karyawan dilarang meninggalkan pekerjaan untuk urusan lain tanpa izin terlebih dahulu.

Adapun sanksi-sanksi yang telah diterapkan pada perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang sering datang terlambat akan mendapat teguran secara lisan atau tertulis
2. Memberikan teguran secara lisan atau surat peringatan bagi karyawan yang kurang efektif dalam bekerja terutama kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan
3. Memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan oleh setiap karyawan

4. Apa bila kesalahan yang dilakukan sudah terlalu besar dan tidak dapat di tegur secara lisan atau tulisan maka pihak perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Dari sanksi-sanksi dan aturan-aturan perusahaan tersebut dapat menimbulkan rasa kesadaran bagi setiap karyawan agar lebih disiplin dan patuh terhadap aturan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu, sumber daya insani merupakan salah satu komponen penentu perkembangan dan juga keandalan untuk bersaing serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Untuk itu bank syariah terus berupaya meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya insani.

Tabel I.2: Berikut komposisi SDI Bank Syariah per 31 Desember 2010.

NO	Jumlah karyawan dan direksi	Jumlah (orang)
1.	Karyawan kantor pusat-air tiris	14
2.	Karyawan kantor kas Pekanbaru	5
3.	Karyawan kantor kas danau bingkuang	4
4.	Direksi	2
5.	Jumlah	25

Sumber: Bank syariah Air Tiris Kec. Kampar kab. Kampar

Tabel I.3: Tingkat Persentasi Pendidikan Karyawan Pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Pendidikan	Jumlah(orang)	Persentase
Sekolah menengah atas	13	52
Diploma (D1-D3)	7	28
Serjana (S1)	4	16
Master (S2)	1	4
Jumlah	25	100(%)

Sumber: Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab.Kampar

Dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan sekolah menengah keatas berjumlah 13 orang atau 52%.

Tingkat pendidikan diploma (D1-D3) sebanyak 7 orang atau 28%, sedangkan serjana (S1)sebanyak 4 orang atau 16%, dan master (S2) 1 orang atau 4%.

Bank syariah juga telah memisahkan tugas-tugas rangkap dan mendistribusikannya ke pekerjaan yang lebih spesifik selanjutnya diiringi dengan mutasi, rotasi pekerjaan dan promosi berdasarkan pencapaian kinerja sekaligus penciptaan budaya kerja position based performance (penilaian yang didasarkan dengan pertunjukan, perbuatan pelaksanaan atau hasil kerja seseorang).

Perusahaan juga menerapkan tatatertib pakaian dalam bekerja yaitu:

1. Setiap karyawan harus berpakaian sesuai dengan norma agama dan adat yang berlaku
2. Karyawan harus memakai pakaian kerja dan dilarang memakai baju kaos tanpa kra.

3. Karyawan dilarang memakai pakaian yang bahan dasarnya tipis dan atas transparan.
4. Karyawan wanita harus memakai jilbab yang menutupi dada.
5. Karyawan dilarang memakai pakaian yang sempit dan ketat.
6. Karyawan wanita dilarang memakai pakaian yang berbentuk celana seperti pakaian laki-laki atau sebaliknya.
7. Karyawan harus menggunakan sepatu kerja pada saat jam kerja dan dalam menjalankan pekerjaannya.
8. Setiap karyawan harus berpakaian yang rapi, bersih dan sesuai dengan peraturan dewan direksi.

Dari pokok permasalahan diatas penulis mengambil judul : **“DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN SANKSI TERHADAP KARYAWAN PADA BANK SYARIAH AIR TIRIS KEC.KAMPAR KAB. KAMPAR”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

1. Upaya apa yang dilakukan perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar
2. Bagaimana penerapan sanksi terhadap karyawan pada bank syariah air tiris kec. Kampar kab. Kampar.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada bank syariah air tiris kec. Kampar kab. Kampar
 - b. Untuk mengetahui sanksi-sanksi yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan pada bank syari'ah Air tiris kec. Kampar kab. Kampar
2. Manfaat penelitian
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah dan juga masukan bagi perusahaan, guna meningkatkan kedisiplinan karyawan agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi untuk tidak mengabaikan aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
 - b. Bagi penulis berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh di bangku perkuliahan.
 - c. Sebagai bahan masukan atau pedoman bagi peneliti-peneliti yang akan datang yang ingin meneliti dalam masalah yang sama.

1.4. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk mengungkapkan kebenaran yang objektif dan benar-benar berdasarkan bukti yang kuat.

1. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar dengan objek yaitu pada Bank Syariah Air Tiris yang beralokasi di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinag Kec. Kampar Kab. Kampar Riau.

2. Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini diperlukan data dan informasi yang lengkap, berikut adalah jenis data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data primer

Yaitu data yang penulis kumpulkan dari objek penelitian berupa wawancara atau interview dengan pimpinan atau karyawan.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari hasil studi perpustakaan, terdiri dari buku bacaan maupun literature lainnya yang menyangkut dengan masalah penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data atau informasi yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan adalah dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan staf lainnya. Data atau informasi ini dikelolah menjadi data primer yang

menyangkut tentang gambaran umum perusahaan dan informasi tentang aturan-aturan kerja perusahaan.

b. Questioner

Questioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis yang telah disusun peneliti terhadap responden yang digunakan sebagai salah satu pedoman untuk penelitian.

c. Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan sejumlah data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini maka selanjutnya adalah menganalisis data tersebut dalam rangka untuk menguji, dengan menggunakan analisis Deskriptif.

Ada beberapa skala yang bisadigunakan didalam penelitian namun penulis menggunakan skala linkert, skala linkert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang penomena sosial, ini telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian(**singarimbun 1994: 249**).

1.5.Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan ini, sistematika tertulis terdiri dari empat bab yang masing-masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulisan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat bank struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori yang melandasi pembahasan yang terdiri dari pengertian kedisiplinan kerja karyawan dan penerapan sanksi terhadap karyawan pada bank syariah air tiris kec.kampar kab. kampar.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini diberikan kesimpulan serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membentuk memecahkan masalah pada perusahaan.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

Pada saat sekarang ini perkembangan Syari'ah sangat menginspirasi kita untuk menambah berbagai layanan usaha untuk masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya, layanan yang saat ini diberikan Bank syariah sangat membantu masyarakat dalam menunjang kebutuhan hidup sehari-hari.

Perusahaan ini berdiri di jalan raya Pekanbaru Bangkinang km 50 air tiris kec.Kampar kab. Kampar, pada tanggal 11 juni 1994 dengan akte notaris H. Muhammad Afdhal gazali, SH. Dan izin operasional berdasarkan surat keputusan menteri keuangan RI No. KEP-197/KM-17/1996 tanggal 6 juni 1996.

Selain itu perbankan syariah ini juga memiliki beberapa cabang kantor kas yang mana masing- masing kantor terletak di kantor kas Bangkinang, komp. Islamic Center Kabupaten Kampar Jl.DI. Panjaitan blok 4 Bangkinang, Riau telp. 0762-20731, fax. 0762-20732.

Kantor kas Danau Binguang, Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang km 25 pasar danau binguang kec.Tambang kab. Kampar, riau telp./fax. 0761-565051.Yang terakhir kantor kas pekanbaru, Jl. HR.subrantas km 13,5 kec. Tampan, panam.Kota pekanbaru, riau, telp/fax.0761-61783.

Kenapa harus bank syariah, dalam segala aktifitasnya, produk-produk yang dikeluarkan bank syariah harus mendapat persetujuan dari dewan pengawas syariah. Dan pembiayaan yang diberikan oleh bank syariah kepada nasabahnya, hanya untuk kegiatan yang halal saja. Selain itu sumber pendapatan yang dibagi hasilkan kepada nasabah hanya pendapatan yang diperoleh dari kegiatan yang diperbolehkan secara syari'ah.

a. Layanan perusahaan.

Perkembangan perbankan syariah juga menginspirasi kami untuk menambah berbagai layanan sebagai usaha untuk memudahkan masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya, layanan yang saat ini diberikan bank syariah terdiri atas:

1. Tabungan haji

Dengan setoran awal terjangkau bias didapatkan porsi haji. Jadi tidak perlu menunggu lagi. Saat nya action untuk berangkat haji.

2. Transfer on-line

Transfer uang di lebih 86 dari bank seluruh Indonesia.

3. Transfer uang cash.

Transfer uang cash tanpa memiliki rekening bank di lebih dari 4.000 jaringan kantor pos online di seluruh Indonesia.

4. Pembayaran listrik PLN.

Dengan biaya terjangkau sehingga memudahkan masyarakat agar dapat tepat waktu membayar rekening listrik.

5. Pembelian pulsa.

Dalam hal ini masih dikhususkan pembelian pulsa Telkomsel.

6. Pembayaran asuransi takaful

Memudahkan dengan biaya terjangkau.

b. Produk-produk Bank syariah.

1. Tabungan

Terbagi menjadi lima tabungan :

Tabungan berkah, tabungan tarbiyah (pendidikan), tabungan arafah, (haji), tabungan kurban, dan tabungan ku.

2. Deposito berkah

1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan.

Persyaratan tabungan dan deposito pada bank syariaiah yaitu:

Mengisi formulir tabungan atau deposito. Foto kopi KTP/SIM/paspor beserta ahli waris (rangkap).

Penjamin dana tabungan dan deposito, setiap dana tabungan dan deposito anda dijamin oleh pemerintah melalui lembaga penjamin simpanan (LPS) yang dimulai sejak tanggal 22 september 2005.

c. Visi dan misi perbankan syariah

Visi:

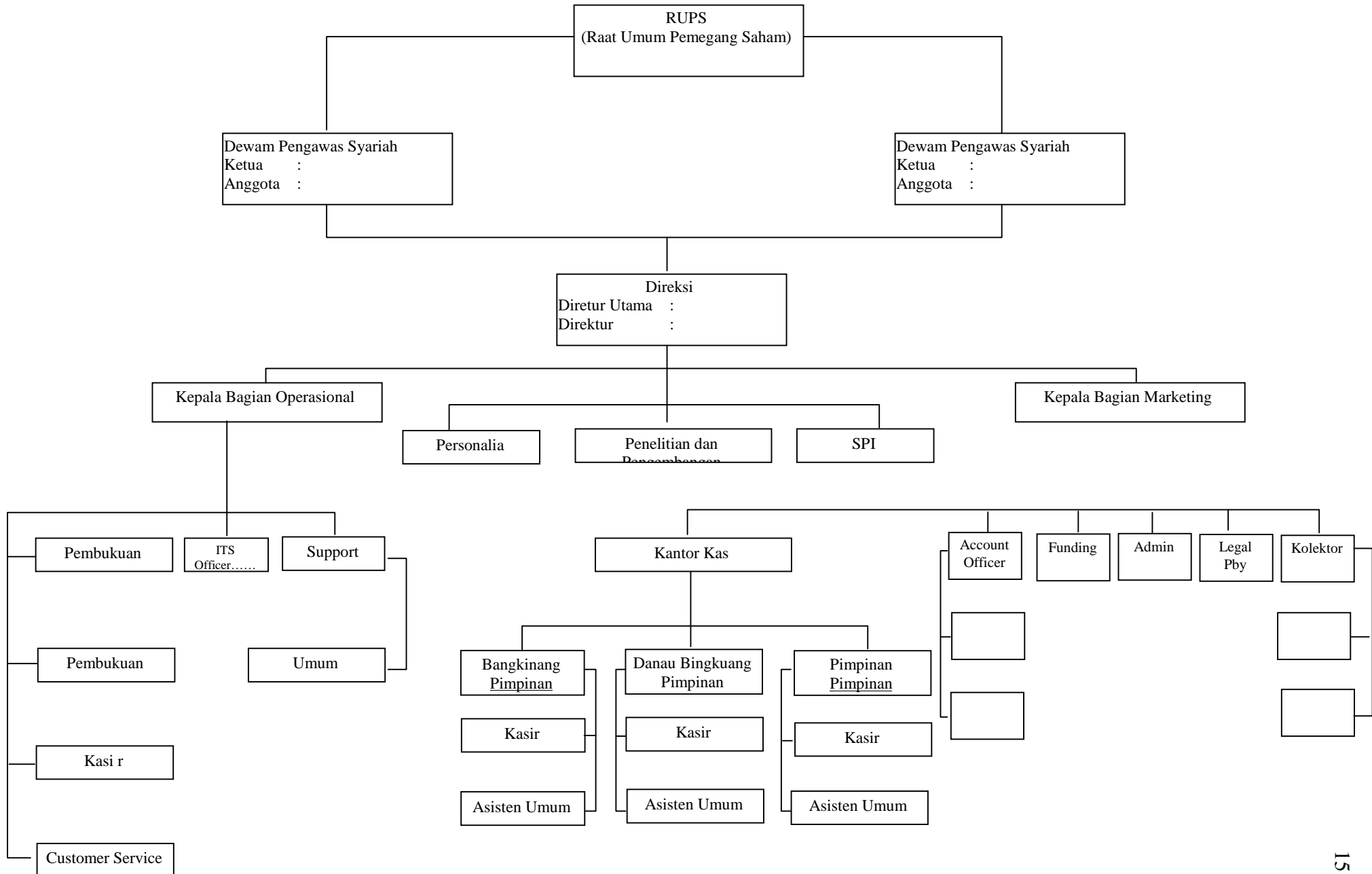
Menjamin bank syariah unggul yang sehat dan kuat, sehingga mampu berperan sebagai motor penggerak dalam memberdayakan perekonomian rakyat kecil dan menengah.

Misi:

1. Mengerakan usaha masyarakat dengan menghimpun dan menyalurkan dana pada usaha-usaha produktif.
2. Meningkatkan kemampuan usaha masyarakat dengan kerjasama dalam manajeme usaha.
3. Memberikan tingkat keuntungan yang memadai bagi pemegang saham dan umat dengan mengutamakan cara-cara yang halal dan diridhoi Allah SWT.
4. Ikut serta dalam membangkitkan ekonomi masyarakat yang islami.

B. Struktur Organisasi pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar

Sumber: olahan bank syariah air tiris kec.kampar kab.kampar.



Berdasarkan gambar diatas, untuk lebih mengetahui tentang *job description* (gambaran kerja) **Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.**

Dapat diuraikan berikut:

1. RUPS (rapat umum pemegang saham)

Adalah organ perseroan yang memegang kekuasaan tertinggi dalam perseroan dan memegang segala wewenang yang tidak diserahkan kepada direksi atau komisaris.

2. Dewan pengawas syariah.

Dewan yang melakukan pengawasan terhadap prinsip syariah dalam kegiatan usaha bank

3. Dewan komisaris

Organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum/khusus sesuai dengan anggaran dasar serta member nasehat direksi.

tugas utama komisaris adalah komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta member nasehat kepada direksi.

4. Direksi

Adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan, baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

5. Personalia

Adalah manajemen yang mengkhususkan dalam bidang personalia atau dalam kepegawaian.

6. SPI

Adalah pengendalian intern (spi) merupakan istilah yang telah umum dan banyak dipergunakan dalam berbagai kepentingan.

7. Customer service

Adalah suatu tugas lain dari penjualan secara aktif tugas termasuk dalam hubungan langsung dengan konsumen itu sendiri atau alat komunikasi. Customer service juga dapat diartikan sebagai perantara antara bank dengan nasabah yang akan menggunakan produk bank tersebut serta memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak.

8. Support

Adalah kisaran harga dimana pada level atau kisaran tersebut diperkirakan permintaan cukup kuat untuk dapat menahan harga jatuh lebih lanjut.

C. Aktifitas Perusahaan

1. Murabaha (jual beli)

Berlaku untuk jenis barang yang jelas harga, jumlah dan seperti barang dagang, sepeda motor, mobil dan lainnya.

2. Mudharabah (bagi hasil)

Berlaku untuk usaha dengan masa kerja singkat yang bersifat periodic

Pembagian keuntungan dengan sistem bagi hasil.

3. Al Qard (pinjaman dana)

Pinjaman dana untuk keperluan mendesak dan menghasilkan manfaat dengan criteria tertentu dan bukan untuk tujuan konsumtif.

Pinjaman dana bersifat sosial tanpa keuntungan bank dengan akad Qardhu hasan.

4. Multi jasa

Pembiayaan yang diberikan bank dengan akad ijarah dan akad kafala. Pembiayaan ini untuk membantu nasabah dalam memenuhi kebutuhannya seperti paket pernikahan, sewa beragam jenis properti, jasa memenuhi kebutuhan masuk sekolah dari SDs/d perguruan tinggi, juga menaggulangi biaya pengobatan dan beragam operasi.

5. Rhan tasjily

Pembiayaan berupa gadai dimana nasabah memerlukan uang tunai dengan menggadaikan BPKB (Bukti pemilik kendaraan Bermotor) kendaraan mulai dari roda dua dan (sertifikat hak milik) dengan jangka waktu tertentu. Nasabah dikenakan biaya sewa dan biaya pemeliharaan BPKB dan SHM tergantung jangka waktu yang diperlukan nasabah.

BAB III

TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

3.1. Tinjauan Teori

3.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.

Manusia sebagai anggota organisasi dapat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi melalui proses kegiatan disegala bidang, setiap kebutuhan manusia yang hendak dicapai perlu melakukan kerja sama dengan orang lain. Untuk judul penelitian ini maka dikemukakan penjelasan atau teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. **(Martoyo, 2000: 151).**

Disiplin berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dari definisi tersebut jelas disebutkan bahwa arah dan tujuan disiplin adalah keharmonisan dan kewajiban, kehidupan kelompok dan organisasi, baik secara formal maupun non formal. **(Martoyo, 2000: 151).**

Dalam perusahaan baik kecil ataupun besar yang mempunyai struktur organisasi yang luas maka diperlukan suatu peraturan-peraturan yang harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan yang dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan juga efisien. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan kedisiplinan, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai, disiplin suatu

sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. **(Nitisemito, 2000: 118)**.

Menurut Heri Simamora, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan dan pelaksanaan secara teratur yang mewujudkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu perusahaan. **(Henry simamora. 2002: 48)**.

Disiplin mempunyai tiga bentuk, disiplin yaitu :

1. Disiplin *Prefentif*.

Disiplin prefentif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM **(Handoko, 2000: 208)**.

2. Disiplin *Korektif*.

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut, tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang bisa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan **(Handoko, 2000 : 208)**.

3. Disiplin *progresif*.

Disiplin progresif adalah tindakan disiplin berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan (Nitisemito, 2000: 118).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para anggota organisasi. Dengan demikian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (siagian, 1998: 305-307).

3.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Setiap karyawan diwajibkan untuk mentaati pertaturan yang ada, guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Ada beberapa factor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu :

- a. Menurut martoyo, salah satu factor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah lingkungan. Lingkungan bukan saja hanya mempengaruhi kedisiplinan karyawan, tetapi juga bisa menimbulkan motivasi agar bisa bekerja dengan baik. (Martoyo, 2000: 35).

- b. Menurut Niti Semito, dalam melaksanakan tugasnya juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat ia bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Jika kegairahan dan semangat kerja sudah timbul maka disiplin kerja akan tercapai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang diberikan (**NitiseMITO, 2000: 193**).
- c. Malayu berpendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan (**Malayu, 2001: 123**).

2. Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya keteladanan pemimpin yang baik, maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut membaik. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya.

3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

Balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja akan terlaksana, semakin besar balas jasa, maka semakin baik disiplin kerja karyawan begitu juga sebaliknya.

4. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan, waskat secara efektif dapat merangsang kedisiplinan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan petunjuk penghargaan dari atasan secara langsung. Dengan adanya waskat pimpinan dapat menilai setiap waktu.

6. Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan menjadi takut untuk melanggar aturan organisasi sehingga perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang berat atau ringannya sanksi yang ditetapkan juga

mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Hendaknya sanksitersebut tidak terlalu berat supaya dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar berubah perilakunya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak menghukum karyawan yang melakukan tindakan indisipliner sesuai dengan aturan yang berlaku.

8. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang tentram dan harmonis diantara para karyawan serta hubungan ke atas maupun kebawah, dengan hubungan yang baik ini akan menimbulkan keinginan atau kesadaran untuk disiplin dalam bekerja, sehingga apa yang diinginkan dapat tercapai dengan baik **(Hasibuan, 2006: 194)**.

- d. Menurut wira kusuma, factor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan. Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan yang terdiri dari meneliti segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan. Prinsip untuk menunjukkan kelemahan, agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan dan kesalahan tersebut. **(Wirakusuma, 1999: 120)**.

3.1.3. Pengertian Perencanaan Kerja.

Pengertian perencanaan kerja yang sesuai menurut waktu merupakan hal yang penting dalam kegiatan suatu unit organisasi atau perusahaan. Dengan adanya pencapaian hasil kerja yang sesuai menurut waktu, itulah kita dapat menilai suatu kondisi dari unit kerja atau suatu perusahaan. Perencanaan kerja adalah penentuan sasaran yang ingin dicapai, tindakan yang seharusnya dilaksanakan, bentuk orang yang tepat dan orang-orang yang bertanggung jawab terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan (**Kadrman dan Upaya, 1999: 54**).

Perencanaan kerja adalah kegiatan manajemen untuk masa yang akan datang berdasarkan peristiwa masa lalu dengan cara memeriksa kejadian dan harapan serta menggambarkan ulang untuk tetap memelihara suatu haluan menuju yang diinginkan (Harold, 2004: 148).

3.1.4. Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan yang terdiri dari meneliti segala sesuatu dengan rencana yang telah dikeluarkan, prinsip untuk menunjukkan kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan tersebut (**Wirakusuma, 1998: 120**).

Jadi pengawasan bukan semata-mata untuk mencari dan menemukan kesalahan, namun yang lebih penting lagi adalah tindakan korektif dan pemecahannya. Pengawasan bertujuan agar program yang telah ditentukan dapat dicapai secara berdaya guna dan berhasil guna (**SP. Siagian, 2004: 135-137**).

3.1.5. Sanksi Hukuman

Menurut mangkunegara pemberian sanksi pelanggaran disiplin tidak boleh dibedakan antara yang satu dengan yang lain terhadap bawahan, artinya perlakuan seorang atasan atau pimpinan harus adil terhadap bawahan sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan perusahaan. (Mangkunegara, 2001: 132).

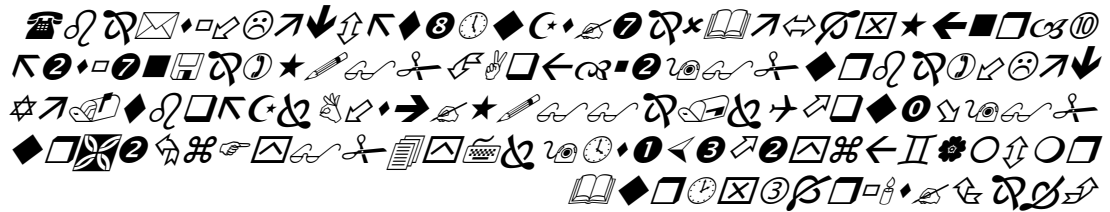
Menurut Hasibuan sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, maka akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan juga terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk merubah prilakunya, (Hasibuan, 2000: 197).

3.1.6. Pandangan Islam

Dengan adanya sanksi hukuman tersebut diharapkan para karyawan tidak menganggapnya sebagai ancaman yang menakutkan tetapi menjadi pedoman sebagai pendidik dan melatih agar patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku, hingga tujuan yang ingin dicapai dapat berjalan dengan baik.

Di dalam kitab Suci Al-qur'an terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, khususnya dalam bidang pemerintahan. Yaitu terdapat dalam surat An-nisaa ayat 59:





Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam surat An-nisaa ayat 59 menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dan dari sisni juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh pada pimpinan kita. Kerna seorang pemimpin yang bertugas untuk mengkoordinir parah bawaannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan.

3.2. Tinjauan Praktek

Setelah penulis melakukan penelitian pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kmpar Kab. Kampar, makak penulis akan melakukan pembahasan untuk mencari kebenaran dari data yang diambil, agar dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan disiplin kerja dan dapat menerapkan sanksi terhadap karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Didalam penulisan ini skala yang digunakan adalah skala linkert dengan skort sebagai berikut:

Skala	skor
SS:Sangat Setuju	5
ST :Setuju	4
RG:Ragu-ragu	3
TS:Tidak Setuju	2
STS:Sangat Tidak Setuju	1

Sitem penilain didalam skala linkert adalah sebagi berikut:

Item *Favorable*:

A.Sangat Setuju/Baik (5)

B.Setuju/Baik(4)

C.Ragu-Ragu(3)

D.Tidak Setuju/Baik(2)

E.Sangat Tidak Setuju(1)

Item *Unfavorable*:

A. Sangat Setuju/Baik(1)

B. Setuju/Baik(2)

C. Ragu-Ragu(3)

D.Tidak Setuju(4)

E.Sangat Tidak Setuju(5)

3.2.1 Pengawasan

Adapun pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Bank syariah air tiris kec.kampar kab.kampar terhadap karyawan agar karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan dapat melakukan pekerjaan dengan peraturan perusahaan.Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang khususnya berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai sebagai mana baiknya.

Dengan pengawasan, atasan harus aktif dan langsung mengawasi karyawan didalam melaksanakan pekerjaanya.

Adapun pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar adalah :

1. Pengawasan dilakukan pimpinan Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar Melalui Absensi Karyawan.
2. Pengawasan juga dilakukan dengan melihat atau melakukan pemantauan yang dilakukan pimpinan secara langsung kepada karyawan.

Berikut tanggapan responden yang penulis kumpulkan dari pendapat karyawan Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tabel1.4: Tanggapan responden mengenai tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar.

Tanggapan Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat baik	5	55,55
Baik	4	44,44
Kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Dataolahan dari hasil penelitian.(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali dengan 100 %)

Data yang telah disusun dan dihitung selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel, pembuatan tabel tersebut dilakukan secara langsung dipindahkan dari data kerangka tabel yang telah disiapkan tanpa proses perantara.

Maka Dari tabel 1.4.diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pengawasan pimpinan Bank Syariah Sangat Baik (skala 5) jumlah responden yang memilih Sangat Baik (5 orang). Baik (skala 4), jumlah responden yang memilih Baik (4 orang).Kemudian tanggapan responden mengenai adanya tingkat motivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan, dari pengawasan pimpinan Bank Syariah dapat dilihat dari tabel 1.5.berikut ini

Tabel 1.5: Tanggapan responden mengenai pengawasan pimpinan terhadap karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin pada Bank Air Tiris Kec.Kampar Kab. Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat baik	6	66,66
Baik	3	33,33
kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian (jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali dengan 100%).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan setelah adanya pengawasan pimpinan Bank Syariah adalah: Sangat Baik (skala 5) jumlah responden yang memilih (6 orang), Baik (skala 4) jumlah responden yang memilih Baik (3 orang), yang menyatakan kurang baik tidak ada dan yang menyatakan tidak baik juga tidak ada.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai keaktifan karyawan dalam melakukan pengawasan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab.Kampar.

Tabel 1.6: Tanggapan responden mengenai terganggu atau tidaknya karyawan dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat tidak terganggu	2	22,22
Tidak terganggu	6	66,66
Terganggu	1	11,11
Sangat terganggu	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber: data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali dengan 100%).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai sering atau keaktifan pimpinan dalam mengawasi karyawan dalam bekerja adalah sangat tidak terganggu (2 orang) dengan (skala 5), tidak terganggu (6 orang)dengan (skala 4), terganggu (1 orang), dengan (skala 3) yang menyatakn sangat terganggu tidak ada.

Tabel 1.7: Rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengawasan pimpinan terhadap karyawan Pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab. Kampar.

Indicator pertanyaan	Sangat baik	baik	Kurang baik	Tidak baik	Total
Tingkat pengawasan pimpinan	5 (55,55)	4 (44,44)	-	-	9
Tingkat motivasi karyawan dari pengawasan	6 (66,66)	3 (33,33)	-	-	9
Terganggu atau tidaknya karyawan dengan pengawasan	2 (22,22)	6 (66,66)	1 (11,11)	-	9
Rata-rata (%)	(48,14)	(48,14)	(3,70)	-	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian (jumlah persentase yang dikumpulkan dari tanggapan responden dijumlahkan dan dikalikan dengan indicator pertanyaan).

Keterangan :

Dari tabel 1.7 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat persentase responden pada Bank Syariah Air Tirirs Kec. Kampar Kab. Kampar Sudah Menyatakan Sangat Baik (48,14) Dan Baik (48,14) jumlah keseluruhan dari hasil tanggapan responden sedangkan tanggapan responden yang memilih kurang baik (3,70) responden yang memilih tidak baik tidak ada .

3.2.2 Penghargaan

Penghargaan (*reward*) sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan penghargaan akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, dengan demikian maka kedisiplinan mereka akan baik pula.

Berikut tanggapan responden yang penulis kumpulkan dari pendapat karyawan Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar yang menyangkut mengenai penghargaan perusahaan.

Tabel 1.8: Tanggapan responden mengenai pentingnya pemberian penghargaan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (Orang)	Persentase (%)
Sangat penting	4	(44,44)
Penting	5	(55,55)
Kurang penting	-	-
Tidak penting	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian (jumlah responden dibagi dengan sampel dikali 100 %).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui dari tanggapan responden bahwa pentingnya pemberian penghargaan kepada karyawan sangat baik (skala 5) jumlah responden yang memilih (4 orang), Baik (skala 4) jumlah responden (5 orang) yang menyatakan kurang baik dan tidak baik tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai adanya karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan dapat dilihat dari tabel 1.9

Tabel 1.9: Tanggapan responden mengenai pernah tidaknya karyawan mendapatkan penghargaan kedisiplinan dari pimpinan Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat sering	-	-
Sering	-	-
Kurang sering	1	(11,11)
Tidak sering	8	(88,88)
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali 100%).

Dari tabel diatas tanggapan responden yang menyatakan tidak sering dengan (skala 5), (8 orang) Responden yang menyatakan kurang sering (1 orang) dengan (skala 4).

Sedangkan yang menyatakan sering dan sangat sering tidak ada.

Tabel 1.10: Tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan dengan penghargaan yang diberikan pimpinan karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat puas	-	-
Puas	4	(44,44)
Kurang puas	-	-
Tidak puas	5	(55,55)
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali 100%).

Kemudian tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan dengan penghargaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang mempunyai kedisiplinan pada Bank Syariah.responden yang menyatakan tidak puas (5 orang,

skala5). Yang menyatakan puas (4 orang, skala 4) tanggapan responden yang menyatakan kurang puas dan sangat puas tidak ada.

Tabel 1.11: Tanggapan responden mengenai penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat memotivasi	4	(44,44)
Memotivasi	5	(55,55)
Kurang memotivasi	-	-
Tidak memotivasi	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali 100%).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui perusahaan ini dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai kedisiplinan adalah sangat memotivasi (4 orang, skala 5) memotivasi (5 orang, skala 4) dan yang menyatakan kurang memotivasi dan tidak memotivasi tidak ada.

Tabel 1.12: Tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan yang selalu memberi penghargaan kepada karyawan yang disiplin dalam bekerja pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Benar	1	(11,11)
Benar	6	(66,66)
Kurang Benar	2	(22,22)
Tidak Benar	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber:: Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali 100%).

Dari tabel diatas dapat diketahui perusahaan ini dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin adalah sangat benar (1 orang skala 5), Benar (6 orangskala 4), kurang benar (2 orang skala 3), tidak benar tidak ada.

Tabel 1.13: Rekapitulasi responden terhadap penghargaan karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Indicator pertanyaan	Sangat baik	baik	Kurang baik	Tidak baik	Total
Pentingnya pemberian penghargaan	4 (44,44)	5 (55,55)	-	-	9
Ada tidaknya karyawan mendapatkan penghargaan	-	-	1 (11,11)	8 (88,88)	9
Kepuasan karyawan terhadap penghargaan	-	4 (44,44)	-	5 (55,55)	9
Motivasi karyawan dari pemberian penghargaan	4 (44,44)	5 (55,55)	-	-	9
Keaktifan perusahaan memberikan penghargaan	1 (11,11)	6 (66,66)	2 (22,22)	-	9
Rata-rata(%)	19,99	44,4	6,66	28,88	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah rata-rata tanggapan responden dijumlahkan lalu dibagi dengan indicator pertanyaan).

Keterangan :

Dari tabel 1.13: diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden masalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawanSudah Baik dan harus ditingkatkan lagi.

responden yang menyatakan sangat baik rata-ratanya mencapai (19,99), responden yang memilih baik (44,4), responden yang memilih kurang baik (6, 66) sedangkan yang memilih tidak baik (28,88).

3.2.3 Sanksi hukuman

Sanksi hukuman juga berperan penting dalam memelihara dan menegakkan kedisiplinan kerja, karna dengan sanksi hukuman maka karyawan akan takut untuk membuat kesalahan atau melanggar peraturan perusahaan sehingga perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang.

Adapun sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan
2. Teguran secara tulisan
3. PHK (pemberhentian kerja).

Berikut tanggapan responden yang penulis kumpulkan dari pendapat karyawan pada Bank Syariah.

Tabel .1.14: Tanggapan responden mengenai pentingnya sanksi hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat penting	3	(33,33)
Penting	6	(66,66)
Kurang penting	-	-
Tidak penting	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali 100%).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui dari tanggapan responden mengenai pentingnya sanksi hukuman adalah sangat penting (3 orang skala 5) penting (6 orang skala 4), yang mengatakan kurang penting dan tidak penting tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai pimpinan Bank yang selalu memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran pada Bank Syariah Air Tiris dapat dilihat dari tabel 1.15

Tabel 1.15: Tanggapan responden mengenai adanya sanksi hukuman memotivasi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Benar	3	(33,33)
Benar	6	(66,66)
Kurang Benar	-	-
Tidak Benar	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali dengan 100%).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai motivasi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dari sanksi yang diberikan perusahaan adalah sangat benar yaitu (3 orang skala 5), benar (6 orang skala 4) dan yang mengatakan kurang benar dan tidak benar tidak ada.

Kemudian tanggapan responden mengenai pimpinan Bank yang selalu memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran pada Bank Syariah Air Tiris dapat dilihat dari tabel 1.16:

Tabel 1.16: Tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat benar	2	(22,22)
Benar	6	(66,66)
Kurang benar	-	-
Tidak benar	1	(11,11)
Jumlah	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi dengan jumlah sampel dikali 100%).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai pimpinan perusahaan yang selalu memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran adalah sangat benar (2 orang skala 5) benar (6 orang skala 4) kurang benar tidak ada, yang mengatakan tidak benar (1 orang skala 2).

Kemudian tanggapan responden mengenai tepatnya sanksi hukuman yang diberikan sehingga dapat diterima karyawan pada bank syariah dapat dilihat dari tabel 1.17:

Tabel 1.17: Tanggapan responden mengenai pemberian sanksi hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat setuju	-	-
Setuju	6	(66,66)
Kurang setuju	1	(11,11)
Tidak setuju	2	(22,22)
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi jumlah sampel dikali 100%).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai perusahaan yang sudah tepat sarannya dalam memberikan tindakan hukuman adalah sangat setuju tidak ada, setuju (6 orang skala 4) kurang setuju (1 orang skala 3) tidak setuju (2 orang skala 2).

Kemudian tanggapan responden mengenai sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel 1.18

Tabel 1.18: Tanggapan responden mengenai penerapan sanksi hukuman terhadap karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar.

Tanggapan responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Sangat setuju	1	(11,11)
Setuju	4	(44,44)
Kurang setuju	4	(44,44)
Tidak setuju	-	-
Jumlah sampel	9	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian(jumlah responden dibagi jumlah sampel dikali 100%).

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa mengenai sanksi hukuman yang diterapkan pada bank syariah adalah sangat setuju (1 orang skala 5) setuju (4 orang skala 4) kurang setuju (4 orang skala 3) tidak setuju tidak ada.

Dari tabel diatas dapat di ambil rekapitulasi tanggapan responden terhadap sanksi hukuman yang diberikan perusahaan pada Bank Syariah Air Tiris Kec. Kampar Kab. Kampar dapat dilihat dari tabel 1.19:

Tabel 1.19: Rekapitulasi tanggapan responden sanksi hukuman pada pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar

Indicator pertanyaan	Sangat baik	baik	Kurang baik	Tidak baik	Total
Pentingnya sanksi hukuman	3 (33,33)	6 (66,66)	- -	- -	9
Tingkat motivasi karyawan dari sanksi hukuman	2 (22,22)	7 (77,77)	- -	- -	9
Keaktifan pimpinan dalam memberikan sanksi	2 (22,22)	6 (66,66)	- -	1 (11,11)	9
Ketepatan sasaran dalam pemberian sanksi hukuman	-	6 (66,66)	1 (11,11)	2 (22,22)	9
Penerapan sanksi hukuman	1 (11,11)	4 (44,44)	4 (44,44)	- -	9
Rata-rata(%)	17,77	64,43	11,11	6,66	100

Sumber : Data olahan dari hasil penelitian (tanggapan dari hasil responden dijumlahkan di bagi dengan indicator pertanyaan).

Keterangan :

Dari hasil rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat persentase responden karyawan sudah baik dan mencapai rata-rata (64,43), sedangkan tingkat rata-rata yang dicapai dari hasil responden yang memilih sangat baik (17,77) selanjutnya responden yang memilih kurang baik rata-ratanya (11,11) dan responden yang memilih tidak baik (6,66).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku serta sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi pedoman organisasi.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah motivasi dan lingkungan kerja, sebab dengan adanya motivasi para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat dapat meraih prestasi dan dapat bekerja secara optimal karena adanya sesuatu dorongan dari pimpinan.
3. Sanksi akan berlaku apabila ada salah satu karyawan yang melanggar disiplin kerja, dan sanksi ini akan dilaksanakan dengan memberikan sanksi dengan konsisten, dan memberikan sanksi secara impersonal. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

4. Hasil questioner.

a. Pengawasan

Pimpinan Bank Syariah Air Tiris adalah :

1. Pengawasan dilakukan melalui absensi
2. Pengawasan dengan cara melihat atau melakukan pemantauan secara langsung kepada karyawan.

Dengan demikian tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab. Kampar berdasarkan rekapitulasi responden pengawasan yang diberikan terhadap karyawan sangat baik dan sudah baik sama-sama mencapai (48,14%).

b. Penghargaan

penghargaan yang pernah diberikan kepada karyawan yang disiplin adalah pemberian insentif/tunjangan.

Dengan demikian berdasarkan rekapitulasi responden terhadap penghargaan karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar Sudah baik dan mencapai (44,4 %).

c. Sanksi hukuman

Adapun sanksi hukuman yang diterapkan adalah :

1. Teguran secara lisan
2. Teguran secara tertulis

Dengan demikian berdasarkan rekapitulasi responden terhadap sanksi hukuman yang diterapkan terhadap karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar sudah baik dan mencapai (64,43%).

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran yaitu sebagai berikut :

1. Didalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab.Kampar, dari segi peraturan dan penerapan sanksi terhadap karyawan sudah baik , namun perlu ditingkatkan lagi, agar dengan penerapan peraturan dan sanksi hukuman mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kedisiplinannya dan mampu untuk membantu pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama.
2. Peraturan dan penerapan sanksi dapat diterapkan, dan sebaiknya perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dari setiap karyawan selain gaji, juga memberikan penghargaan yang memadai dan juga tujuannya agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, dengan harapan agar penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR QUESTIONER

1. Kata Pengantar

Kepada yang terhormat karyawan-karyawan yang melakukan aktivitas-aktivitas pada bank syariah Air tiris kec.kampar kab.Kampar.Dengan ini saya sampaikan bahwa dalam penulisan skripsi minor ini saya sangat memerlukan bantuan bapak/ibu untuk mengisi questioner ini.

Tujuan dari pengisian ini adalah dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi minor) pada jurusan **Manajemen Perusahaan, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**, adapun judul proposal saya adalah **“Disiplin kerja dan penerapan saksi terhadap karyawan pada Bank Syariah Air Tiris Kec.Kampar Kab. Kampar”** jadi untuk pengumpulan data tersebut tidak ada maksud tertentu atau bersifat negetif, ini hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

II. Identitas responden

Nama :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja :

- a. Kurang dari 5 tahun
- b. Antara 5 s/d 10 tahun
- c. Antara 10 s/d 15 tahun
- d. 15 tahun keatas

III. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (x) pada pilihan yang dianggap paling benar.

IV. Daftar Pertanyaan.

A. Pengawasan

1. Bagaimana tingkat pengawasan yang diberikan pimpinan kepada saudara/i dalam bekerja?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik

2. Bagaimana tanggapan saudara/i dengan pengawasan yang diberikan pimpinan apakah dapat memotivasi saudara/i untuk lebih disiplin?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik

3. Apakah saudara/i merasa terganggu dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan tempat saudara/i bekerja ?
 - a. Sangat tidak terganggu
 - b. Tidak Terganggu
 - c. Terganggu
 - d. Sangat Terganggu

B. Penghargaan

1. Apakah pemberian penghargaan disiplin kerja karyawan itu menurut saudara/i sangat penting ?
 - a. Sangat penting
 - b. penting
 - c. Kurang penting
 - d. Tidak penting
2. Apakah saudara/ipernah mendapatkan penghargaan disiplin kerja?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Kurang sering
 - d. Tidak sering
3. Apakah saudara puas dengan penghargaan yang diberikan pimpinan perusahaan tempat saudara/i bekerja?
 - a. Sangat puas
 - b. Puas
 - c. Kurang puas
 - d. Tidak puas

4. Apakah penghargaan yang saudara dapat memotivasi saudara untuk meningkatkan disiplin kerja?
 - a. Sangat Memotivasi
 - b. Memotivasi
 - c. Kurang Memotivasi
 - d. Tidak Memotivasi

5. Menurut saudara dengan disiplin saudara bekerja apakah pimpinan perusahaan akan memberikan penghargaan?
 - a. Sangat benar
 - b. Benar
 - c. Kurang benar
 - d. Tidak benar

C. Sanksi hukuman

1. Apakah menurut saudara pemberian sanksi hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja itu penting?
 - a. Sangat penting
 - b. Penting
 - c. Kurang penting
 - d. Tidak penting
2. Apakah dengan adanya sanksi hukuman dapat memotivasi saudara untuk lebihmeningkatkandisiplin dalam bekerja?
 - a. Sangat benar
 - b. benar
 - c. Kurang benar
 - d. Tidak benar
3. Apakah pimpinan perusahaan tempat saudara bekerjaakan memberikan saksi hukuman ketika saudara tidak disiplin?
 - a. Sangat benar
 - b. Benar
 - c. Kurang benar
 - d. Tidak benar

4. Apakah saudara setuju dengan pemberian sanksi hukuman tempat saudara bekerja apabila saudara tidak disiplin?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju

5. Dan apakah saudara setuju dengan sanksi hukuman yang diterapkan perusahaan tempat saudara bekerja?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju

DAFTAR PUSTAKA

- Al-qur'an dan Terjemah, Surah An-nisa' ayat 59.
- Bank Syariah Air Tiris Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar Riau
- Hasibuan, Melayu S. P, 2002. *Menajemen Syمبر Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- , 200, *Dasar-Dasar Perbenkan*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani, 2003. *Sumber Daya Menajemen Personalia Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harold, 2004. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Kadarman, Upaya, 1999. *Peranan Kerja Manusia*. Jakarta Kencana
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet-1. Yogyakarta: Penerbit BPFE, Edisi Ke-4.
- Malayu, 2001. *Menajemen Kedisiplinan Manusia*. Edisi Ke Empat, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Nitisemito, 2002, *Menajemen Kedisiplinan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- , 2001, *Menajemen Kedisiplinan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora. Hendry, 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN Edisi-11.
- Siagian P. Sondang, 2002. *Menajemen Sumber daya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wirakusuma. Arifin, 1999. *Ilmu Manajemen Dan Pengertian*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.