

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah harus memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya karena memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar. Jika peralatan yang ada tidak dioperasikan secara efektif dan efisien tingkat produktivitas yang diharapkan tidak akan bisa dicapai oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan¹

Usaha meningkatkan kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari upaya meningkatkan kinerja masing-masing karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu tersebut maka diperlukan dorongan, terutama berkaitan erat dengan kebutuhannya. Peningkatan kinerja organisasi akan sangat tergantung dari upaya peningkatan kinerja individu.²

¹Chairani, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I", *Tesis* (Palembang: Universitas Tridinanti, 2020) *Tidak Diterbitkan*.

²Mustika, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo", *Jurnal Development* Vol.4 No.2 (December, 2016)

Para pegawai atau karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja³

Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini didukung dengan adanya efektifitas dan efisiensi kerja karyawan agar motivasi karyawan dapat terjaga dan bahkan ditingkatkan. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan menurun maka akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan indikator kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.⁴Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Guna

³Chairani, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir. Hlm.xv

⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009) hlm. 29

lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan dapat diusahakan melalui etos kerja dari pada karyawan.

Pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi membuat para karyawan efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan⁵

Standar kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja bisa meningkat dan demikian pula sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah atau tidak sesuai yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas sehingga kinerja akan menurun.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya⁶ Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan. peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan

⁵ Entis Sutisna, *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Banfung : Cv. Pratama Jaya, 2013) hlm. 47

⁶ Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", *Jurnal Ekonomi* Volume 9, Nomor 2, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia, (Oktober, 2013) Hlm. 195

bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya seseorang wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.⁷ Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya. Untuk meningkatkan kinerja manajer tentunya sangat diperlukan informasi yaitu dapat memberikan kejelasan bagi penggunaanya dalam hal ini terutama bagi pihak manajemen dalam

⁷ Anjur Perkasa Alam, "Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah", *Tesis*, (Medan : UIN Sumatera Utara, 2016) Hlm.13

pengambilan keputusan⁸ Kinerja karyawan memiliki pengertian sebagai kemampuan seseorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau pengukuran kinerja karyawan, baik faktor individual maupun situasional.⁹

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan

⁸Ni Made Darmayanti dan Made Sadha Suardikha, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajemen Akibat Penggunaan Sistem informasi Akuntansi”, E-Jurnal Akuntansi Bali : Universitas Udayana Issn: 2302-8556, (Agustus, 2018) Hlm. 33

⁹Angga Aditya Arya, dkk, ”Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Kusuma Sarana” Jurnal Spektran Vol. 6, No. 1. e-ISSN: 2302-2590 (Januari, 2018)

hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Banyak hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para karyawannya, di antaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka.

Karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi akan bersemangat dalam bekerja sehingga menciptakan apa yang di harapkan oleh perusahaan. Perusahaan mengapresiasi hasil yang dicapai sehingga karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu bersikap atau bertindak untuk menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dari para anggota organisasi terhadap berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam upaya mencapai tujuan organisasi.¹⁰

Peningkatan pengetahuan, keahlian, perubahan sikap, perilaku, serta koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui motivasi, pengembangan, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan,

¹⁰ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 141

kepuasan kerja, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan.¹¹

Tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai, dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.

1. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).
2. Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi kerja.
3. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai

¹¹Agutinus Setyawah, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus

Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)", *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.2 No.1, (January 2018)

sumber daya manusia terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan dimasa depan.

4. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
5. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaanya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan, dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga proses penilaian prestasi kerja diharapkan dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan, bahwasanya beberapa karyawan merasa bahwa penempatan wilayah kerja yang jauh dari domisili juga mempengaruhi efektifitas yang dirasakan oleh para pegawai. Selain itu, kurang adanya komunikasi seharusnya antara karyawan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan atasan harus dapat terjalin hubungan kerja yang harmonis dan serasi, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antara karyawan, pimpinan dan lingkungan masyarakat masih ada jarak atau pembatas, sehingga terlihat kurang harmonis.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Di dalam kinerja karyawan, karyawan lah sebagai mesin utama sebagai sumber daya manusia¹² Kunci Keberhasilan pencapaian kinerja adalah kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi.¹³

Secara teoritis banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Menurut Sumamur dalam Rosidah dan Sulistyaningsih¹⁴ bahwa secara garis besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kemampuan individu. Penilaian kinerja adalah sebuah penentu kinerja yang ampuh.¹⁵ Penilaian prestasi kerja atau kinerja berarti cara membandingkan antara prestasi nyata dengan standar yang telah ditetapkan. Dimensi-dimensi prestasi kerja individual seperti kuantitas dan kualitas perlu dinilai, dan didukung oleh bukti-bukti yang objektif dan dapat diamati. Selanjutnya mengenai siapa yang seharusnya melakukan penilaian kinerja, maka ada beberapa pilihan yang

¹²Novi Octaviani,dkk.,“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional”, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Vol.9, No. 1, Boyolali: Universitas Boyolali, (April 2017) Hlm.57

¹³Moh. Naufal Fanani, Dkk,“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Volume

07 Nomor 01 Tahun 2020 P-Issn : 2354-8592 E-Issn : 2621-5055. Universitas Internasional Semen

Indonesia (UISI)

¹⁴ Mustika,“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo”, Jurnal Development Vol.4 No.2 (December, 2016)

¹⁵ Ratih Arti Sekaryuni,“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Bank Indonesia”, Direktorat Penelitian Dan Pengaturan Perbankan. FISIP (Depok: Universitas Indonesia,2008)

tersedia. Hasil penilaian kinerja sangat ditentukan oleh standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan dan kemampuan individu merupakan variabel yang saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pimpinan melalui gaya kepemimpinannya. Menurut Robbins¹⁶ gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan yakni senang atau tidak dan suka atau tidak. Disisi lain, gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan sebaliknya juga dapat menyebabkan penurunan kinerja.¹⁷

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Cushway¹⁸ menegaskan bahwa keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan misi, strategi, dan tujuan.

¹⁶ Mustika, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo", Jurnal Development Vol.4 No.2 (December, 2016)

¹⁷ Ibid, Hlm.92)

¹⁸ Ratih Arti Sekaryuni, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Bank Indonesia", Direktorat Penelitian Dan Pengaturan Perbankan. FISIP (Depok: Universitas Indonesia, 2008)

Kurangnya reward dan punishment dalam penilaian kinerja pada organisasi menyebabkan motivasi kinerja akhirnya ikut terpengaruh dan menjadi berkurang. Berkurangnya motivasi kerja menyebabkan kinerja menjadi tidak maksimal, hal ini juga yang ditemukan dalam latar belakang penulisan penelitian.

PT. Bank Jabar Banten (BJB) Syariah KC Cirebon sebagai salah satu bank syariah memiliki tantangan dalam persaingan dengan bank konvensional. Agar perusahaan tetap eksis harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan di dunia perbankan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas¹⁹ menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Bagaimana menggerakkan individu-individu agar dapat senantiasa mempunyai kemauan mengarahkan kinerja terbaiknya untuk kepentingan organisasi, merupakan salah satu tantangan berat yang dihadapi bagi setiap organisasi.

Kinerja merupakan pencapaian keberhasilan berdasar pekerjaan. Kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku individu yang merupakan penjelmaan kinerja dari abstrak ke tindakan, tidak

¹⁹ Mustika, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri tbk KCP Ma.Bungo", Jurnal Development Vol.4 No.2 (December, 2016)

hanya merupakan instrumen untuk hasil, tetapi sekaligus merupakan dampak yang dihasilkan individu tersebut berupa produk mental dan usaha yang dilakukan untuk penyelesaian tugas, yang disebut dengan kompetensi.²⁰ Kinerja adalah juga tentang menegakkan nilai-nilai organisasi atau ‘menghidupkan nilai’. Hal ini adalah suatu aspek dari perilaku tetapi memfokuskan pada apa yang individu lakukan untuk merealisasi nilai-nilai inti seperti perhatian terhadap mutu, perhatian terhadap individu, perhatian terhadap kesempatan yang setara secara etis.²¹

Pernyataan itu sejalan dengan pencapaian Kantor Cabang Cirebon pada Business Review Tahun 2021 sekaligus KC dan KCP Award Ceremony 2021 yang di selenggarakan di Serang. Pak Wendy Hilman Natsir selaku Pemimpin Cabang Cirebon mendapatkan apresiasi dari Direktur Utama Bank BJB Syariah beserta jajarannya dalam kategori Kantor Cabang Konsolidasi Terbaik Kedua dengan Growth Tertinggi. Tentu saja hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki²². Sehubungan dengan latar belakang penelitian ini, Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Di Bank BJB Syariah KC Cirebon)”

²⁰ Ratih Arti Sekaryuni, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Bank Indonesia”, Direktorat Penelitian Dan Pengaturan Perbankan. FISIP (Depok: Universitas Indonesia, 2008)

²¹ Ibid, Hlm. 78

²² Wendy Hilman Natsir, *Wawancara*, Cirebon. 18 Januari 2022

B. Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini, *grand theory* dari kinerja karyawan memiliki beberapa indikator di antaranya individu yang dibatasi oleh Disiplin, lembaga yang dibatasi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi dan psikologis yang dibatasi oleh motivasi kerja. Indikator-indikator inilah yang memberikan konsekuensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah KC Cirebon ditinjau dari manajemen syariah.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah tersebut di atas, maka dapat dibatasi permasalahan pokoknya sebagai berikut:

- a. Objek penelitian yang diteliti hanya difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Cirebon.
- b. Objek penelitian hanya dilakukan di Kantor BJB Syariah Kantor Cabang Cirebon yang terdiri dari jumlah populasi 100 pegawai.

2. Rumusan Masalah

Salah satu tantangan berat yang dihadapi suatu organisasi adalah bagaimana menggerakkan individu-individu agar dapat senantiasa mempunyai kemauan mengerahkan kinerja terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Kinerja pegawai juga ditentukan dan

dipengaruhi oleh berbagai faktor. Terwujudnya sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja dan kinerja yang optimal dalam melaksanakan fungsi perbankan yang sangat strategis, tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor-faktor dimaksud, dengan mengetahui faktor-faktor yang memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai yang merupakan hasil analisis faktor, maka akan mempermudah manajemen dalam pengelolaan kinerja sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan dengan fokus menangani faktor-faktor yang berpengaruh tersebut, sekaligus faktor yang lainya akan ikut tertangani.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut di atas dan dengan mempertimbangkan aspek ketersediaan waktu penelitian. Oleh karena itu masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BJB Syariah KC Cirebon?
2. Seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja pegawai di BJB Syariah KC Cirebon?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BJB Syariah KC Cirebon.
- b. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi seberapa besar

pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BJB Syariah KC Cirebon.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini dapat mempunyai manfaat sebagai dasar acuan atau bahan pertimbangan dalam konteks penyusunan strategi kebijakan dan pembinaan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di BJB Syariah KC Cirebon khususnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai informasi pegawai dalam rangka memahami tugasnya sebagai subjek, sehingga dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusinya yang penting bagi Bank BJB Syariah KC Cirebon.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menyajikan informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan dan meningkatkan pengetahuan mengenai bukti empiris faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi dan sebagai sumbangan pemikiran bagi para peneliti selanjutnya, untuk digunakan sebagai bahan acuan bagi pengembangan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai isu kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain.

Sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam mengelola

kedisiplinan. Sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan pegawai di masa yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, masing-masing bab memiliki keterkaitan dengan bab lainnya :

Bab I : Pendahuluan. Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Teori Dalam bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang menjelaskan tentang kinerja karyawan yang terdiri dari Motivasi, Budaya organisasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan. dan Hasil penelitian yang relevan.

Bab III : Metode Penelitian. Dalam bab ini akan menjelaskan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, fokus penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan. Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum PT Bank Jabar Banten Syariah KC Cirebon deskripsi hasil penelitian meliputi variabel-variabel Motivasi, Budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah KC Cirebon

ditinjau dari manajemen syariah.

Bab V : Penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

