

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai modal dan aset yang sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan di bidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian khusus bagi perusahaan sehingga roda organisasi mampu mencapai visi dan misi perusahaan yang efektif. (Halisa, 2020)

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi layak nya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara. Karena manusia dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalan nya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagal nya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusia nya. Manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Samsuni, 2017)

Motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, dengan kata lain motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas pada umumnya sebuah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Terdapat dua hal motivasi yang sering kali dimunculkan pada diri seseorang yaitu dari segi aktif atau dinamis, dalam arti motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi pegawai secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Kusuma, 2017)

Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, terlihat dari sikap para pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Motivasi sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. (Suwondo, 2015)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja merupakan sebuah proses yang terjadi melalui perilaku seseorang dengan cara tertentu dalam rangka memaksimalkan kebutuhan individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan, dan rasa harga diri. (Syahrial & Rahmawani, 2021)

Disiplin kerja ialah aksi manajemen untuk mendesak para anggota organisasi penuh tuntutan berbagai syarat. Disiplin kerja selaku perilaku, tingkah laku serta perbuatan yang cocok dengan peraturan industri baik tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin kerja ialah bagian yang sangat berarti dalam pengembangan sumber energi manusia. Oleh sebab itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan supaya tidak terjadinya kelalaian yang menimbulkan kurangnya kapabilitas dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang mudah dicoba oleh manager dengan memandang tingkatan ketertiban kerja dari para pegawai buat tingkatkan pemahaman serta kesediaan seorang untuk

mentaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja membagikan khasiat yang besar untuk industri ataupun untuk para karyawan. Terdapatnya disiplin kerja hendak menjamin berjalan nya tata tertib serta kelancaran penerapan tugas sehingga mendapatkan hasil yang maksimal untuk industri. Untuk karyawan, disiplin kerja hendak menghasilkan atmosfer kerja yang menyenangkan serta semangat kerja karyawan hendak meningkat. Dalam perihal ini karyawan hendak merasa lebih bahagia untuk menuntaskan tugas nya dengan baik. (Suwondo, 2015)

Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar ataupun kriteria yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai selaku perihal yang berarti buat dicermati perusahaan, sebab bisa mempengaruhi tercapainya tujuan serta kemajuan perusahaan untuk bisa bertahan dalam suatu persaingan global yang kerap tidak normal. Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan organisasi dan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. (Lazuardi, 2021)

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Jika melihat prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam mengupayakan pembinaan manusia sebagai tenaga kerja yang handal dan mempunyai kualitas. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih

tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Febri, 2019)

Kualitas manusia sebagai modal dasar dalam masa pembangunan, dimana pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Kemudian sumber daya manusia juga mempunyai ciri khas utama dimana terdapat berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi namun terbatasnya Sumber Daya Manusia membuat tidak terpenuhinya berbagai hal. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan ini yang dapat memotivasi, dan disiplin dalam memuakan pekerjaan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja supaya lebih baik lagi. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi positif pada kinerja organisasi, dalam hal ini bahwa perilaku pegawai baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja perusahaan. (Sanjaya, 2018)

Setiap aktivitas yang dicoba oleh seseorang tidak terlepas dari bermacam motif serta perilaku yang mendesak seorang melaksanakan aktivitas. Tanpa motivasi, seorang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana teknik menekan semangat kerja bawahan supaya mereka ingin bekerja keras dengan membagikan seluruh kemampuan serta keahlian guna mewujudkan tujuan yang dikehendaki oleh perusahaan. (Kurniawan M. , 2017)

Dalam islam dijelaskan pula bahawasanya Al-Qur'an sudah menjelaskan bagaimana motivasi untuk bekerja dan disiplin waktu, seperti yang terkandung dalam Qur'an surat Al-Hud:6 :

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا
كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya : “dan tidak satupun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua (tertulis) dalam kitab yang nyata (lauh Mahfuzh)”

Dalam ayat al-qur'an yang tertera di atas menjelaskan bahwasanya Allah telah menjamin rejeki kita.

Ayat yang menjelaskan Disiplin kerja juga terdapat dalam qur'an surat Al-Asr:3 :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya :

“kecuali orang-orang yang beriman, dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”

Dalam ayat yang terkandung diatas menjelaskan bahwasanya Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Sehingga akan terciptanya susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industry keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk didalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam perkembangan industri halal. Keberadaan industry perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun waktu tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukan trend

yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya 3 Bank yaitu, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah sehingga menghadirkan fitur baru, layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Dengan demikian Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga bank syariah tersebut sebagai ikhtiar melahirkan bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil'Aalamiin*). (BSI, 2022)

Bank Syariah Indonesia merupakan Bank Syariah dibawah naungan BUMN. Pada tanggal 27 Januari 2021, OJK secara resmi mengeluarkan izin merger usaha tiga bank syariah. Surat itu terbit dengan nomor SR-3/PB.1/2021. Dan pada tanggal 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan PT Bank Syariah Indonesia Tbk atau Bank Syariah Indonesia (BSI). Bank Syariah Indonesia merupakan bank syariah terbesar di Indonesia hasil penggabungan tiga bank syariah yaitu PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank BNI Syariah (BNIS), dan PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Terobosan kebijakan pemerintah untuk melakukan merger tiga bank syariah ini diharapkan dapat memberikan pilihan lembaga keuangan baru bagi masyarakat sekaligus mampu mendorong perekonomian nasional.

Mergerisasi ketiga bank syariah ini memiliki keunggulan tersendiri, contoh Bank Syariah Mandiri, yang terkenal dengan sistem kerja dan profesionalitas kerjanya, BNI Syariah dengan kemampuan inovasi, serta BRI Syariah dengan pemahaman lokal dan regional. Sehingga banyak yang memprediksi bahwasanya Bank Syariah Indonesia akan menjadi lincah dan semakin kompetitif dengan bank Konvensional yang saat ini lebih dominan. Merger bank syariah ini memiliki strategi yakni sebagai aksi korporasi atau sebuah tindakan yang dilakukan yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang di kehendaki perusahaan serta mampu meningkatkan value bagi pemangku kepentingan dan memberikan dampak positif kepada para pemegang saham. (Kurniasari, 2021)

Tabel 1.1
Jumlah Nasabah BSI Plered 1

Tahun	Nasabah
2021	30.000
2022	35.000

(Sumber BSI 2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah nasabah BSI KCP Plered mengalami peningkatan jumlah nasabah, diantara faktor yang terjadi yaitu karena adanya dampak mergerisasi 3 bank sehingga menjadi Bank Syariah Indonesia, membuat jumlah nasabah yang melonjak semakin banyak nya nasabah, dan semakil terkenal nya bank syariah dikalangan masyarakat umum. Dari banyak nya jumlah nasabah yang terjadi pada BSI tersebut penulis tertarik membahas mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai supaya kinerja yang dilakukan bisa semakin lebih baik untuk pelayanan kepada nasabah.

Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered merupakan kantor cabang pembantu ex Bank Syariah Mandiri, berdasarkan hasil wawancara dan data yang di dapatkan, terdapat 30 pegawai, yaitu mencakup BM (*Branch Manager*), marketing mikro manager, CSBM, SME, BOSM, MM, MS, RSE, FTS, PS, PO, CS, Teler, OB, Supir.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai BSI Plered 1

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Branch Manager	1
2	Marketing Micro Manager	1
3	Commercial Sub Branch Manager	1
4	Small Medium Enterprise	1
5	Credit Acceptance Supervisor	1
6	Branch Operasional Service Manager	1
7	Micro Manager	1
8	Micro Staff	1
9	Ritel Sales Eksekutif	4
10	Funding and Transaksion Staff	1
11	Powning Staff	1
12	Powning Operation	1
13	Back Office	2
14	Customer Serice	2
15	Teller	3
16	Axa	2
17	Office Boy	1
18	Driver	2
19	Security	3
	Jumlah Pegawai	30

(Sumber BSI 2022)

Setiap perusahaan ataupun lembaga- lembaga tentu mempunyai sebagian pegawai ataupun karyawan yang memiliki prestasi kinerja bagus. Bagi pegawai yang berprestasi tentu saja mendapatkan kesempatan lebih untuk mendapatkan hadiah dari kantor, jika setiap tahun kinerja pegawai tersebut menunjukkan peningkatan yang signifikan maka akan diberikan kenaikan jabatan, dan juga diberikan hadiah lainnya seperti pergi haji, umroh, destinasi wisata dan masih banyak lagi yang di fasilitasi langsung oleh kantor.

Salah satu karakteristik yang melekat pada pada sumber daya manusia yang membedakannya dengan sumber daya lain adalah bahwa apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka seseorang akan berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Namun sebaliknya bila sumber daya manusia nya tidak dikelola dengan baik, maka seseorang cenderung menjadi

destruktif bagi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan berfungsi. Karena peranannya yang strategis sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan diperlukan adanya disiplin dalam bekerja. (Lasmaya, 2016)

Motivasi kerja tidak selamanya terletak dalam keadaan baik, oleh sebab itu butuh terdapat nya pemecahan untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dicoba dengan mencermati serta penuhi kebutuhan pegawai dan menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Terdapat 2 berbagai tata cara guna tingkatan motivasi pegawai ialah motivasi langsung dengan penuhi kebutuhan pegawai secara materiil serta non materiil dan motivasi tidak langsung dengan membagikan fasilitas- fasilitas untuk mendukung pekerjaan. Setelah itu sebagai kekuatan pendorong yang mewujudkan sesuatu sikap guna menggapai tujuan kepuasan dirinya. Kerap kali orang berkomentar kalau motivasi kerja bisa ditimbulkan apabila memperoleh imbalan yang baik serta adil, tetapi realitas nya walaupun telah diberi imbalan yang baik namun pekerjaan nya belum optimal. Tiap manusia pasti memiliki dasar penyebabnya kenapa seorang bersedia melaksanakan tipe aktivitas ataupun pekerjaan tertentu, kenapa orang yang satu bekerja dengan aktif, sebaliknya yang lain biasa saja. Semua ini terdapat karena serta penyebabnya yang mendesak seorang bekerja semacam itu, ataupun dengan kata lain tentu terdapat motivasi nya.

Sebagai salah satu fenomena permasalahan yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered yaitu kurangnya semangat bekerja dikarenakan berbagai faktor yang dialami oleh setiap pegawai membuat motivasi kerja harus selalu ada dalam setiap kesempatan. Adanya keterlambatan pegawai dalam memasuki jadwal kerja dan masih kurang cekatan nya pegawai dalam melayani nasabah sehingga sering terjadinya antrian yang panjang harus diatasi segera dengan kedisiplinan mengerjakan pekerjaan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi

supaya bisa mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaannya baik secara perorangan ataupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan bisa mempunyai produktivitas yang baik guna memenuhi sasaran perseroan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang besar bakal menolong perusahaan untuk bisa memenuhi sasaran industri tersebut serta menunjang perusahaan mendapatkan keuntungan, sebaliknya bilamana kinerja pegawai menyusut serta kurang baik hingga bakal merugikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, hingga perusahaan wajib bisa mengelola pegawainya dengan baik supaya kinerjanya bisa optimal.

Manfaat penelitian ini dilaksanakan akan berguna bagi lembaga terkait dimana dalam hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas dimana peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan wilayah kajian Manajemen Organisasi dan Bisnis Syariah. Dengan topik penelitian yaitu Kualitas Manajemen Perbankan Syariah, dimana terdapat keterkaitannya mengenai motivasi karyawan dan disiplin kerja karyawan yang berhubungan dengan kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengambil judul yaitu **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survey Pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian dapat dijelaskan pada tiga hal berikut :

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Dalam penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Insani khususnya tentang Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dalam perspektif ekonomi islam pada Bank Syariah Indonesia Cirebon. Hal ini di lakukan guna meningkatkan kualitas pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered.

b. Jenis Masalah Penelitian

Jenis masalah dalam penelitian ini menyangkut Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam dengan objek Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered.

- 1) Adanya merger 3 bank yang membuat para karyawan kewalahan dalam melayani kebutuhan nasabahnya.
- 2) Bertambahnya jumlah nasabah pada BSI KCP Cirebon Plered setelah mergerisasi yang membuat karyawan menjadi sibuk
- 3) Kurangnya dorongan perusahaan dalam menangani permasalahan yang dialami karyawan
- 4) Kurang cekatannya karyawan saat melayani nasabah yang jumlahnya banyak
- 5) Kinerja pegawai menjadi kurang maksimal karena mergerisasi dan jumlah nasabah yang tergolong banyak

2. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi diatas, maka dapat dibatasi masalahnya hanya pada tiga variabel yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered. Pembatasan ruang lingkup penelitian ini ditetapkan supaya lebih terfokus pada pokok permasalahan yang timbul, beserta pembahasannya sehingga diharapkan tujuan penelitian ini tidak menyimpang dari sararannya, dimana Bersumber pada Identifikasi diatas, hingga bisa dibatasi permasalahannya hanya pada 3 variabel ialah pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered. Pembatasan ruang lingkup riset ini diresmikan agar lebih terfokus pada pokok kasus yang muncul, beserta pembahasannya sehingga diharapkan tujuan riset ini tidak menyimpang dari sarannya,

membahas mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered?
- c. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered.
- c. Untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered.

2. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai akan memberikan manfaat:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan yang berguna untuk pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered, supaya dapat meningkatkan kualitas pegawai serta manajemen pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered.

b. Bagi Akademik

Sebagai bentuk perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di IAIN Syekh Nurjati Cirebon, khususnya Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah serta Ekonomi Islam. Dan menaikkan manfaat ilmu pengetahuan di bidang perbankan syariah serta manajemen sumber daya insasni di dunia perusahaan mengenai pengaruh motivasi kerja disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered.

c. Bagi Penulis

Sebagai fasilitas guna menaikkan pengetahuan ilmu serta pengetahuan peneliti tentang pentingnya motivasi kerja serta disiplin kerja dalam tingkatkan kinerja seorang pegawai. Menambahkan pengalaman serta fasilitas pelatihan dalam membongkar suatu permasalahan di lapangan mengenai pengukuran kinerja perusahaan.

D. Sistematika Penulisan

Dalam upaya memudahkan pembahasan serta gambaran mengenai penelitian yang penulis jalani supaya jelas serta terencana sesuai kontek permasalahan hingga penulis membuat sistematika pembahasan per bab sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan, Diuarikan secara garis besar permasalahan yang meliputi Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Permasalahan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penelitain
- BAB II Landasan Teori, kerangka pemikiran, bab ini berisikan landasan teori yang meliputi teori-teori mengenai konsep ataupun variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain: Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.
- BAB III Metodologi penelitian, sebagai gambaran proses penelitian dilapangan, disesuaikan dengan teori ataupun konsep- konsep relevan yang dijabarkan pada bab sebelumnya. Dimana metodologi yang digunakan dalam riset meliputi tentang Tempat serta Waktu penelitian, pendekatan serta jenis penelitian, populasi serta metode pengambilan sampel, instrumen variabel, jenis data,, sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data
- BAB IV Hasil serta pembahasan penelitian, akan diuraikan kondisi objektif Bank Syariah Indonesia KCP Cirebon Plered sebagai pengukuran kinerja gambaran umum pada perusahaan yang akan diteliti dengan uji deskriptif data penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V Penutup, terdiri dari kesimpulan dari pembahasan serta saran. Kesimpulan merupakan penjelasan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan permasalahan, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Setelah itu sub bab saran berisi rerkomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh.