

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, seluruh perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang dan berhasil mencapai tujuan. Dalam proses tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki SDM yang menunjukkan kinerja terbaik, karena kunci sukses perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan sarana prasarana yang tersedia, tetapi faktor manusia merupakan faktor terpenting pula dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil maka perusahaan telah memiliki asset yang sangat berharga.¹

Sejak tahun 2019 lalu pemerintah Indonesia mengalihkan prioritas pembangunan nasional dari pembangunan infrastruktur ke pembangunan sumber daya manusia (SDM). Pasalnya, sumber daya ekonomi zaman *now* tidak lagi berasal dari sumber daya alam tapi manusia yang berpengetahuan, kompeten, dan terampil. Hal tersebut diungkapkan oleh Direktur Jenderal (Dirjen) Pembinaan, Pelatihan, dan Produktivitas (Binalattas) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Bambang Satrio Lelono saat memberikan arahan pada rapat koordinasi (Rakor) Pelatihan Kerja Wilayah Provinsi

¹ Moch Busthomi, 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Karya Mandiri Surabaya*, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 7, Nomor 10, Oktober 2018*.

Sulawesi Tenggara Tahun 2018 di Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, Senin (12/3). "Presiden Joko Widodo mengatakan mulai 2019 pemerintah memprioritaskan pembangunan SDM. Sumber daya ekonomi saat ini adalah manusia yg berpengetahuan, manusia yang kompeten, dan berketerampilan bukan lagi sumber daya alam," kata Dirjen Bambang.²

Menurut Suyadi Prawirosentono arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³ PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang menetapkan target pembiayaan yang harus dicapai oleh karyawan. Target pembiayaan adalah jumlah target kredit perumahan yang disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan sebagai bentuk indikator tercapainya kinerja yang baik. Dalam hal ini bank BTN Syariah mengalami peningkatan jumlah kreditor dari tahun ke tahun, sehingga dari sisi sumber daya manusia, karyawan memiliki beban kerja yang cukup tinggi yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hal ini akan menjadi masalah serius apabila tidak diatasi dengan benar. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan pelatihan kerja dan kompensasi. Tetapi selama ini, banyak peneliti melakukan penelitian tentang

² Rio Vicky Bolung, Silcyljeova Moniharapon, Genita G. Lumintang. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1838 – 1847, ISSN 2303-1174.

³SuyadiPrawirosentono, 1992, *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE. Hlm 2.

kepuasaan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan padahal ada beberapa faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor pelatihan dan kompensasi.⁴

Dalam melakukan pencapaian tersebut perusahaan telah membuat aturan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan perusahaan, yakni meningkatkan kemampuan kinerja sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dan kompensasi. Menurut Hasibuan pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁵

Karyawan Bank BTN Syariah harus dibekali ilmu perbankan syariah supaya diharapkan kedepannya pelayanan serta kinerja Bank BTN Syariah terus meningkatkan profit. Pelatihan dan kinerja ini mempunyai hubungan yang sangat erat, karena untuk mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Hal ini dikarenakan Setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan karena dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya.

⁴Muhammad Luffi, Agrasadya, Muger Apriansyah. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT G4s Security Service Jakarta* (Studi Kasus Pada Karyawan Security Projek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta), Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.1 Februari 2021: 93 – 105, P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687.

⁵Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hlm 69.

Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka karyawan akan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, melaksanakan tugas dengan baik sehingga hasil produktivitas kerja yang di inginkan bisa tercapai dan meningkat.⁶

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi. Pada umumnya Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri saat ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan imbalan jasa adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, di dalam perusahaan hal ini sering disebut kompensasi atau balas jasa. Menurut Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bank BTN Syariah menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih kurang maksimal dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kurangnya diadakan pelatihan secara rutin

⁶Moch Bustomi, *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Karya Mandiri Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, -ISSN : 2461-0593

⁷Hasibuan, Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm 54.

untuk mengembangkan inovasi kerja dan skil karyawan agar lebih multitalent dan menguasai pekerjaan yang ada. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Dimana semakin sering program pelatihan diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Salah satu karyawan mengatakan pelatihan yang diberikan Bank BTN tidak tentu dan sangat jarang, bahkan pernah dalam satu tahun pelatihan yang diberikan hanya satu kali, hal ini tidak seperti bank-bank lainnya yang melaksanakan program pelatihan per triwulan atau 6 bulan sekali. Akibatnya, kurangnya kecakapan dan pengetahuan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan serta kurangnya kepercayaan diri karyawan.⁸

Dalam hal kompensasi, salah satu karyawan Bank BTN Syariah menyebutkan terkait dengan masalah kompensasi terkadang mengalami keterlambatan tetapi hanya beberapa hari terutama pada karyawan kontrak. Hal inilah yang dapat menurunkan semangat para karyawan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja organisasi. Dimana kita tahu bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara organisasi dengan pegawai, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dan juga sebagai penghargaan oleh organisasi terhadap pegawai. Apabila program kompensasi dirasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang

⁸<http://www.arsip.pa-manna.go.id/Beberapa-Permasalahan-Perbankan-Syariah-di-Indonesia>, Oleh Al Fitri, S.Ag., S.H., M.H.I. (Hakim Pratama Utama Pengadilan Agama Manna), page 1-2.

potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.⁹

Berdasarkan fenomena tersebut, isu lebih penting lainnya masih ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya. Hal ini mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel bebas (*independent Variable*) dan Variabel perantara (*Intervening Variable*) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Research Gap Variabel Dependen dan Variabel Independen

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Rahayu Fitri ¹⁰	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru, JOMFISIP, Vol. 3, No. 2, Oktober 2017	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru
2	Eko Budi Prasetyo, Akhmad Sudiro ¹¹	Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Assembling PT. Industri Kereta Api Kota Madiun), Jurnal Administrasi Publik,	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kereta Api Kota Madiun

⁹Anhar Yani, Paulus Leonu, Abdurrahman, 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*, Administras – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen Vol 1 No. 1 – September 2017

¹⁰Rahayu Fitri, 2017, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru*, JOMFISIP, Vol. 3, No. 2, Oktober 2017

¹¹ Eko Budi Prasetyo, Akhmad Sudiro, 2016, *Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Assembling PT. Industri Kereta Api Kota Madiun)*, Jurnal Administrasi Publik, Vol.2, No.1,2016

		Vol.2, No.1,2016	
3	Jeni Irawati ¹²	Pengaruh komppensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Prima Indonesia, jurnal mandiri, Vol. 4, No.1, Juni 2020 (1-3), ISSN : 2580-3220	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gratia Prima Indonesia.
4	Dewi, Rodhiyah, Sendhang Nurseto ¹³	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis	Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cynthia Box Kudus.
5	Wahyudi ¹⁴	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Economic, Accounting, Management And Bussiness, Vol. 2 No. 3 Juli 2019.	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Raden Yohanes Luhur ¹⁵	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk, Jurnal Oe, Volume VI, November No. 3,	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Tbk.

¹²Jeni Irawati, 2020, *pengaruh komppensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Prima Indonesia*, jurnal mandiri, Vol. 4, No.1, Juni 2020 (1-3), ISSN : 2580-3220

¹³Dewi Putri Utami, Rodhiyah, Sendhang Nurseto, 2016, “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus*”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis

¹⁴Wahyudi, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Economic, Accounting, Management And Bussiness, Vol. 2 No. 3 Juli 2019.

¹⁵Raden Yohanes Luhur, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk*, Jurnal Oe, Volume VI, November No. 3, 2014.

7	Yuyun, Wayan, Agoes ¹⁶	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Prama Sanur Beach-Bali. E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana 6.3 ISSN : 2237-3067	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Karyawan Prama Sanur Beach-Bali.
8	David Roge Yuniar ¹⁷	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar.
9	Jericho Haganta, Arif Partono ¹⁸	Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Biznet Network, JMM Online, Vol. 2, No. 4 Juli 2018, 263-272, 2018	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi karyawan Biznet Network
10	Slamet Riyadi ¹⁹	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, Jurnal Manajemen Dan	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.

¹⁶Yuyun Yuniar, Wayan Gede, Agoes Ganesha, 2017, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja di Prama Sanur Beach-Bali. E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana* 6.3 ISSN : 2237-3067

¹⁷David Roge Yuniar, 2016, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

¹⁸ Jericho Haganta, Arif Partono, 2018, *Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Biznet Network*, JMM Online, Vol. 2, No. 4 Juli 2018, 263-272

¹⁹Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2017: 40-45

		Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2017: 40-45	
--	--	---	--

Berdasarkan *Research Gap* pengaruh antar variabel di atas, menunjukkan masih terdapat perbedaan hasil dari berbagai penelitian, artinya hasil penelitian masih belum konsisten. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut. Dalam studi ini saya melibatkan variabel tambahan yang merupakan saran dan menjadi pembeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yakni motivasi sebagai variabel pemediasi antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan karena jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi tetapi memiliki motivasi kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Tetapi jika karyawan sering diberikan pelatihan yang rutin dan kompensasi yang layak serta motivasi yang tinggi tentunya hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Victor dan Dessler mengatakan bahwa orang-orang akan termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Dessler pernyataan inilah yang dinamakan hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dua syarat mutlak yaitu

kemampuan yang dapat diasah dengan mengikuti pelatihan dan kemauan yang dapat didorong dengan pemberian kompensasi yang layak.²⁰

Pada Bank BTN Syariah, pemimpin biasanya melakukan breafing morning secara tatap muka untuk memberikan dorongan dan semangat agar karyawan bisa berusaha lebih untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun kegiatan breafing morning selama pandemi Covid-19 dilakukan secara virtual sehingga prosesnya tidak seefektif pemberian motivasi secara langsung. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada sumber daya ini, dengan mengeluarkan peraturan atau kebijakan yang dapat mendorong dan meningkatnya kinerja karyawan, misalnya melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi. Hal ini dilakukan karena melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka.²¹ Di mana zaman sekarang ini semakin banyak perubahan seperti munculnya teknologi atau metode kerja baru serta perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda, sehingga memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka

²⁰Arrizal. 1999. "*Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai.*" *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27

²¹Dina Sarah Syahreza, Aulia Ridha Siregar, 2015, *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan*, *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis* Vol. 10 No. 1 Maret 2015.

terhadap pekerjaan. Begitu juga dengan pemberian kompensasi dapat menciptakan motivasi kerja karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi dari atasan sangat diperlukan agar karyawan semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih memuaskan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang ?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang ?

3. Apakah Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang ?
4. Apakah Pelatihan Berpengaruh Positif terhadap Motivasi Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang ?
5. Apakah Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Motivasi Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang ?
6. Apakah Motivasi memediasi variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang ?
7. Apakah Motivasi memediasi variabel kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Berpengaruh Positif terhadap Motivasi Bank PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

5. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi variabel kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain :

1. Bagi Akademisi
 1. Sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian serupa.
 2. Menambah ilmu pengetahuan ekonomi khususnya ekonomi Islam dalam bidang perbankan syariah
2. Bagi penulis

Dapat menambah pengalaman dalam pengetahuan serta menjadi awal pembelajaran untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya

disamping sebagai kewajiban dalam penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi) dan juga memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S,E).

3. Bagi Praktisi

- a. Bagi pihak perbankan, dapat dijadikan informasi bagi manajemen bank khususnya dalam memotivasi kinerja karyawan.
- b. Bagi mahasiswa/i hasil dari penelitian ini memberikan motivasi dan pengetahuan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian dalam skripsi ini. Adapun penulisan tersebut, adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis yang bersumber dari buku, jurnal, artikel dan sebagainya. Pada bab ini juga dijelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan jenis penelitian, popuksi dan sampel penelitian, sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

bab ini akan membahas hasil pengujian analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari dari rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan keismpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah.