

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dunia bisnis, bank merupakan lembaga yang digerakkan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan berbasis kepercayaan. Peran bank menjadi penghimpun dan penyalur dana rakyat merupakan buat menaikkan tingkat hayati rakyat secara keseluruhan, pembangunan nasional pada rangka pemerataan pembangunan yg dalam akhirnya bisa menaikkan pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional. aplikasi berdasarkan. Dalam situasi misalnya ini, bank membutuhkan tenaga (SDM) yg berkualitas serta kompeten buat menjalankan usahanya.

Bank syariah sudah menaruh imbas yg besar terhadap aktivitas ekonomi rakyat. Kelahiran bank syariah diperlukan bisa sebagai solusi bagi pertumbuhan ekonomi nasional umat Islam. Al-Qur`an dan hadits dipakai menjadi panduan buat setiap aktivitas, termasuk rekomendasi dan embargo yg dikelola umat Islam buat membuatkan keamanan masa depan menggunakan global ini. Peneliti tertarik melakukan penelitian di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan karena Bank Sumut, dahulu bernama Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara BPDSU, dimiliki sang Pemda Sumatera Utara yg didirikan pada tanggal 4 November 1961. Kemudian badan hukumnya dirubah sebagai Universitas Sumatera Utara dan sebagai unit bisnis daerah. Pada tahun 1965 bank tadi diganti menggunakan badan aturan lagi dan secara aturan sebagai perseroan terbatas dalam lepas 16 April 1999. Bank Sumut permanen berupaya menjajaki pertumbuhan yg masih ada tercantum mendirikan Unit Usaha Syariah. Gagasan dan tentang untuk mendirikan unit ataupun divisi bisnis syariah ini sesungguhnya telah tumbuh tidak mengecewakan usang digolongan stakeholder Bank Sumut, buat direksi dan komisaris ataupun lebih tepatnya sejak dikeluarkannya UU Nomor. 10 Tahun 1998 yg menunjukkan peluang buat Bank Konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah.

Berdasarkan hal tadi dan komitmen Bank Sumut pada pengembangan

layanan syariah maka dalam lepas 04 November 2004 Bank Sumut membuka suatu Unit Usaha Syariah yg adalah unit kerja berdasarkan Bank Sumut konvensional yg berfungsi menjadi tempat kerja induk berdasarkan tempat kerja yg melaksanakan aktivitas bisnis dari prinsip syariah. Salah satu kantor cabang Syariah Bank Sumut, yaitu kantor cabang syariah Medan.¹

Dalam situasi Pandemi covid-19, banyak berdampak terhadap aktivitas perekonomian di Indonesia. Salah satunya berdampak pada sektor Perbankan Syariah. Diketahui dari hasil laporan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dibawah ini:

Tabel 1.1 Laba Bersih PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara

Tahun	Laba Bersih	
Per Juni 2021	Rp	307.044.443.060
2020	Rp	514.627.258.282
2019	Rp	544.755.424.114
2018	Rp	502.642.951.838

Sumber: <https://www.banksumut.co.id/>

Berdasarkan urutan diatas, bisa dilihat hasil laba bersih perusahaan 4 tahun terakhir sangat baik serta stabil, dalam hal ini menunjukkan bahwa laporan keuangan ini dapat membantu mengintepretasikan berbagai hubungan dan kecenderungan yang dapat memberikan dasar pertimbangan mengenai pencapaian keberhasilan perusahaan dimasa mendatang. Pada tahun 2020 di kondisi Pandemi Covid-19 sehingga pemerintah menetapkan sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dimana karyawan bekerja dari rumah, banyak masyarakat yang bermasalah dengan kondisi keuangannya. Sehingga dapat dibandingkan dengan laba pada tahun 2019 dan hasilnya laba keuangan menurun pada tahun 2020. Namun Pihak Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan berupaya untuk bangkit dan mengatasi hal tersebut dengan meningkatkan kualitas kerja karyawan, sehingga hal ini menarik untk dikaji karena pada tahun 2021 per juni 2021 hasil laba bersih meningkat. Hal ini membuktikan bahwa Bank Sumut Syariah mampu

¹123 Dok, Bank Sumut Syariah Medan, <https://123dok.com/document/nq763ndy-pengaruh-tingkat-bunga-hasil-deposito-mudharabah-studi-syariah.html>, pada tanggal 02 Maret 2022, pukul 11.55

berhasil mengatasi problem-problem akibat situasi pandemi. Keberhasilan suatu perusahaan serta organisasi amat ditentukan dari kegiatan pendayagunaan SDM, yaitu orang-orang yang memiliki tenaga, semangat dan bakat kreativitas untuk perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Dalam interaksi setiap hari antara atasan serta bawahan membentuk serangkaian anggapan serta harapan lain timbul, di kala membentuk serangkaian anggapan serta harapan mereka sendiri pada kesimpulannya mempengaruhi pada tingkatan kinerja karyawan. Tata kelola dan manajemen perusahaan profesional yang baik dan didukung oleh kesadaran risiko yang tinggi, merupakan faktor yang begitu penting dalam memastikan setiap prosedur aktivitas bisnis dijalankan sesuai dengan aturannya. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Berdasarkan penilaian kinerja, kinerja dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.² Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Pada surat Al-Lail ayat 2:

Artinya:

“*demi siang apabila terang benderang*”

Dalam tafsir diatas dikatakan bahwa siang merupakan masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah.”³

Hal ini dapat didukung oleh QS.Al-Asr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَّصَوْا
بِالصَّبْرِ ؕ

Artinya: “*demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,*

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67

³Zainal Arifin Zakaria, *Tafsir Inspirasi*, (Jakarta: Duta Azhar, 2012), hal. 868

kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”⁴

Terdapat pendapat lain bahwa, Kinerja seorang ditentukan dari nilai-nilai Islam, pengembangan karir, upah/pendapatan, serta motivasi. Di industri, seluruh manajer memakai metode penilaian kinerja karyawan buat melakukan pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yg berupaya buat meninjau serta mengevaluasi kinerja individu atau sub-sektor pada industri secara berkala. Di Bank Sumut Syariah cabang Medan, industri mengevaluasi kinerja setiap karyawan. Setiap awal tahun, kami mencoba memasukkan *job goal* atau *business plan* perbankan buat setiap *job department*. Kemudian ditinjau mereka pada tengah tahun, tinjau sejauh mana tujuan pekerjaan Anda sudah tercapai, serta akhirnya tampilkan peringkat keseluruhan. Aplikasi penilaian kinerja tahun ini. Selaku industri pada bidang syariah, pastinya pihak bank syariah harus memiliki energi kerja yg menanamkan nilai-nilai Islam. Nilai-nilai Islam adalah suatu yg membangun perilaku dan perilaku membuahkan positif baik yg melaksanakan ataupun buat orang lain cocok al- qur` an dan hadist. Dalam perbankan syariah pencapaian kinerja yg diukur secara islami hendak lebih sanggup jadi diwujudkan bila bank syariah juga mengimplementasikan nilai-nilai Islam pada melaksanakan aktivitas perbankan. Fenomena yg terjalin pada Bank Sumut Syariah Medan semua karyawan Bank Sumut Syariah tidak berlatarbelakang pendidikan syariah, sampai menurut itu tiap karyawan butuh memiliki perilaku dan etika sesuai ajaran agama Islam, contoh sikap yang dapat diterapkan antara lain Jujur, tanggung jawab, disiplin, silih menghormati sesama rekan kerja, amanah, dan sopan. Didalam melaksanakan aktivitasnya pihak karyawan juga jangan lupa melakukan shalat lima waktu. Pihak Bank Sumut Syariah Medan juga melaksanakan aktivitas perbankan syariah sesuai ajaran didalam al- qur` an dan hadis serta mengacu pada peraturan DSN- MUI, sampai menurut itu karyawan dituntut untuk paham dan menguasai peraturan DSN- MUI agar sanggup menaikkan pemasaran produk-

⁴Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002)

produk perbankan syariah. Perbankan syariah harus mampu menerapkan nilai-nilai ke-Islaman di dalam prosedur dan mekanisme kerjanya.

Nilai-nilai Islam yang berasal dari prinsip-prinsip (asas-asas) syariah tersebut tentunya tidak hanya menjadi simbol saja, akan tetapi harus teraplikasi secara nyata dalam setiap aktivitas perbankan syariah, baik itu pada level karyawan terendah sampai pada level tingkat manajerial puncak bahkan sampai pada nasabah bank syariah itu sendiri. Sehingga perbankan syariah dapat senantiasa berada dalam koridor nilai-nilai Islam guna mencapai pengembangan ke arah yang lebih baik lagi. Nilai-nilai Islam yang perlu diterapkan dalam aktivitas perbankan syariah berdasarkan hukum perjanjian Islam antara lain, al-hurriyah (kebebasan), al-musawah (persamaan atau kesetaraan), al-'adalah (keadilan), ash-shidq (kebenaran dan kejujuran), al-ridha (kerelaan), al-kitabah (tertulis). Dengan adanya pengaplikasian nilai-nilai Islam dalam setiap aktivitas perbankan syariah yaitu perjanjian/akad yang dibuat antara bank syariah dengan nasabahnya, akan sangat mendukung proses perkembangan perbankan syariah ke depannya. Penerapan nilai-nilai Islam pada bank syariah secara baik dan benar tentu saja akan mempengaruhi keputusan masyarakat untuk menjadi nasabah bank syariah. Penerapan nilai-nilai Islam perlu menjadi perhatian penting bagi setiap bank syariah. Dengan penerapan nilai-nilai Islam tersebut, akan meningkatkan kepercayaan masyarakat untuk menempatkan dananya ataupun untuk menggunakan pembiayaan dari perbankan syariah.

Apabila tenaga kerja sudah menyelesaikan pekerjaannya, pihak pemimpin perusahaan akan memberikan upah sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan serta diamanahkan. Upah merupakan pendapatan yang didapat karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.⁵ Upah yang adil dan wajar memancing motivasi kerja yang tinggi, sehingga pekerja/buruh berkinerja lebih baik, dan tentunya mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upah membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi. Anda perlu mewaspadaai berbagai kesulitan

⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 241

yang muncul dari sistem pengupahan insentif.⁶ Bank Sumut, termasuk pula gaji karyawan Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Medan yang ditawarkan diusahakan minimal sebesar UMP (Upah Minimum Provinsi) yang ditetapkan di Sumatera, yaitu Rp2.499.423 atau bisa dibulatkan menjadi dua juta lima ratus ribu rupiah.⁷

Persoalan upah menarik serta penting dikaji sebab sebagian pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu faktor utama dalam menghitung biaya produksi, yang menentukan tingkat harga pokok dan tingkat keuntungan pengusaha. Pekerja dan upah yang mereka terima sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka sehari-hari, karena mereka dapat mencapai cita-cita mereka sekaligus meningkatkan taraf hidup umat manusia yang layak jika diterima.⁸ Dengan UMP yang diberikan perusahaan kepada pegawai Bank Sumut Syariah, pihak karyawan tetap mencapai target kerja sehingga laba yang diperoleh bank meningkat. Upah yang diberikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi mencapai target. Dalam pemberian upah, pihak perusahaan harus mementingkan prinsip keadilan, keadilan disini maksudnya upah yang tinggi dihubungkan antara nilai upah dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan serta posisi jabatannya. Presentasi nilai upah jika dibandingkan dengan kebutuhan sehari-hari, harga bahan pokok yang semakin mahal dan jika dibandingkan dengan perusahaan lain. UMP (Upah Minimum Provinsi) sebesar Rp2.499.423 masih tergolong rendah dibandingkan dengan tanggung jawab dan target kerja yang banyak. Jika dibandingkan Bank Sumut Syariah dengan Bank yang setara dengannya, Pegawai Bank lain memperoleh gaji pokok diatas 3 juta. Sebagian perusahaan perbankan memberikan gaji karyawannya di atas UMP sedangkan nominal UMK yang ditetapkan di Kota Medan tahun 2022 sebesar Rp 3.370.645,08.

Perusahaan mendorong karyawan untuk mempertahankan produktivitas

⁶Heidjrahman dan Suad Husnan,*Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPF,2005) hal,14-22

⁷Kemnaker, <https://kemnaker.go.id/>, pada tanggal 02 Maret 2022, pukul 11.55

⁸Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali pers,2010) hal,159

yang mereka berikan, untuk selalu melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan, dan menghindari frustrasi kerja yang dapat menyebabkan kinerja agensi yang buruk. Informasi yang tersedia tentang persyaratan pekerjaan yang memungkinkan perencanaan karir yang berarti bagi karyawan. Jalur karir adalah deskripsi eksplisit dari serangkaian pekerjaan alternatif yang kemungkinan besar akan diadopsi seseorang dalam karir mereka di organisasi.⁹

Pengembangan karir menawarkan berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Karyawan perlu dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk atau untuk mempelajari keterampilan baru yang meningkatkan kinerja. Pelatihan pegawai juga diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai tersebut agar dapat mencapai kinerja yang baik. Fenomena yang terjadi pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan, setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir mereka dengan cara memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan dan mencapai target kerja, namun perubahan rotasi tempat kerja maupun kenaikan jabatan ditentukan oleh pihak bagian Sumber Daya Manusia Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dengan pertimbangan beberapa aspek dan hasil kinerja karyawan tersebut. Dalam kenaikan level jabatan ini tidak terbuka sistem penyeleksiannya. Sehingga karyawan tidak bisa menafsirkan berapa lama masa jabatan tersebut naik levelnya, para pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sia-sia karena tidak mendukung karir mereka, Dalam pengembangan karir setiap karyawan perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga kinerjanya meningkat, serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dari program pelatihan. Sedangkan masih sedikit karyawan yang mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi keahlian sesuai bidang kerja.

Sekali lagi, keberhasilan manajemen perusahaan sangat bergantung pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Sangat penting untuk menyadari bahwa ada cara untuk menjaga kinerja dan efisiensi karyawan. Salah satunya

⁹Furtasan Ali, Budi Ilham Maliki. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020) hal.101

adalah dorongan (motivasi) bawahan. Motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Jika seorang karyawan memiliki dorongan internal atau eksternal yang kuat (misalnya dari perusahaan), karyawan tersebut terinspirasi atau termotivasi untuk melakukan sesuatu yang baik.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff pegawai bagian Pembiayaan bernama Pak Arif, pihak atasan Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Medan Setiap melakukan *breafing* di pagi hari sebelum melakukan aktifitas pekerjaan, pihak atasan selalu memberikan motivasi serta nasehat terhadap karyawan-karyawannya. Namun peneliti menemukan fenomena yang berhubungan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan Bank Sumut Syariah dapat diketahui bahwa terdapat karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja. Ada beberapa karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan target-target yang harus dicapainya setiap bulannya. Di sisi lain, sebagian karyawan berantusias mencapai apa yang mereka mau. Karyawan juga perlu memiliki drive lampiran. Hal ini jelas menurun karena fenomena yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai yang tidak terikat dengan pegawai lain dituntut untuk bekerja sama dengan seluruh pegawai. Dengan adanya motivasi setiap hari yang dilakukan secara berulang, membuat pegawai stress atas target dan tuntutan kerja,

Dari penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu langkah permulaan yang dapat dijadikan upaya perbaikan dalam hal ini yaitu dengan melakukan suatu penelitian lebih mendalam tentang kinerja karyawan dalam hal ini menghubungkannya dengan nilai-nilai islam, upah, pengembangan karir, dan motivasi.

Berkaitan dengan judul penelitian saya, Pada tahun 2015, Lomban melakukan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi, upah, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Catatan Sipil di

¹⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), hal.190-191s

Manado. Populasi didalam penelitian tersebut yaitu pegawai Kantor Catatan Sipil Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh, adalah mengambil seluruh sampel sebanyak 77 responden. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif untuk menguji keterhubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, upah, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi, upah, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Purwati (2016) melakukan penelitian yang relevan dengan judul Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dengan religiusitas sebagai variabel *Moderating* terhadap produktivitas Kerja karyawan (Studi PT. Daya Manunggal di kota Salatiga). Hasil penelitiannya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap pengaruhnya religiusitas dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat serta memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, dan berdasarkan pengamatan dilapangan, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh nilai-nilai islam, upah, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang diatas dapat disimpulkan indentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Dalam kegiatan operasionalnya pihak perbankan syariah perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten
2. Perlu peningkatan kinerja yang dilakukan pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
3. Terdapat karyawan yang tidak berlatarbelakang lulusan syariah.
4. Gaji pokok yang diterima sesuai UMP (Upah Minimum Provinsi), tetapi karyawan mampu mencapai target kerja.
5. Dalam hal pengembangan karir karyawan yang memiliki potensi untuk dikembangkan kurang mendapatkan respon yang positif dari pimpinan.

6. Karena gaji yang rendah, serta pelatihan-pelatihan yang diterima tidak mendukung peningkatan kompetensi pegawai mengakibatkan motivasi karyawan menjadi rendah sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
7. Terdapat beberapa karyawan yang merasa tertekan atas target kerja yang diberikan karena terlalu sering diberikan motivasi dari pimpinan.

C. Batasan Masalah

Untuk mempersempit subjek penelitian serta tidak menyimpang dari topik atau pembahasan yang bersangkutan, maka penulis perlu melakukan penyempitan subjek penelitian. Penulis membatasi masalah. Itulah dampak dari nilai-nilai Islam, upah pengembangan karir serta motivasi Kinerja Pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan?
5. Bagaimana pengaruh nilai-nilai islam, upah, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

2. Untuk menjelaskan pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
4. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
5. Untuk menjelaskan pengaruh nilai-nilai islam, upah, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

F. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebagai:

1. Manfaat Penelitian Bagi Perusahaan

Penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan pendapat kepada pemikiran pada pihak terkait, terkhusus untuk Bank Sumut Syariah Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian Bagi Akademisi

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian untuk problem masalah yang sama.

3. Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana magister ekonomi dan untuk penerapan ilmu pengetahuan yang sudah dipelajari selama masa pendidikan strata-2.

4. Manfaat Penelitian Bagi Pembaca

Dapat memiliki cara pengembangan kemampuan sains khususnya melalui metode eksperimen yang dapat menambah ilmu pengetahuan serta pemikiran yang luas.

G. Sistematika Pembahasan

Supaya lebih mudah dipahami sistematika penyusunan laporan tesis ini dibagi menjadi beberapa bab, yaitu sebagai berikut:

Bab 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, definisi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II Dasar Teori

Dalam bab ini, peneliti memaparkan alasan dari variabel penelitian, menerangkan penelitian masa lalu yang nantinya dapat membantu peneliti, serta menjelaskan kerangka penelitian yang akan dilakukan. Kemudian, peneliti juga akan menjelaskan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Survei

Bab ini menerangkan dan memaparkan tentang waktu serta tempat survei, topik yang digunakan dalam survei, sumber data yang diperoleh surveyor, serta proses pengolahan dan analisis data dari proses pengumpulan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini, peneliti menjelaskan hasil penelitian dan membahas variabel penelitian yang diperoleh dari kegiatan penelitian yang dilakukan.

Bab V Kesimpulan

Pada bab ini terdapat kesimpulan dari variabel yang diuji dan memberikan saran untuk objek yang diteliti.