

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bank merupakan suatu lembaga keuangan syariah yang memiliki peran penting bagi pertumbuhan ekonomi. Perbankan syariah di Indonesia muncul pertama kali diprakarsai oleh Bank Muamalat Indonesia. Perbankan syariah semakin dikenal oleh masyarakat ketika berhasil menghadapi krisis moneter di tahun 1998. Pada perkembangannya perbankan syariah semakin dikenal di masyarakat sebagai tempat penghimpunan dan penyaluran dana berbasis syariah. Perkembangan bank syariah ini didukung dengan semakin banyaknya bisnis mikro maupun makro yang ada di masyarakat.²

Dalam teori maupun praktiknya, sistem perbankan syariah sangat berbeda dengan sistem perbankan konvensional. Yang mana dalam sistem perbankan syariah, pihak bank tidak diperbolehkan melakukan kegiatan dengan unsur kedzaliman serta tidak diperbolehkan mengambil bunga dari pinjaman uang yang diberikan kepada nasabahnya, karena dalam hukum islam mendapatkan kelebihan uang atau bunga merupakan sesuatu yang dilarang.

Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat. Manajemen yang efektif menentukan arah yang

² Kasmir, *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012).hal.4

harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar.

Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan. Di dalam perusahaan sendiri, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting, disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara. Beberapa cara yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Kartono adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu perusahaan yang tidak mengoperasikan perusahaan dengan tidak efektif dan efisien tidak mungkin bisa terus mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk itu karyawan sebaiknya terus meningkatkan kinerjanya agar kemampuan yang dimilikinya terus meningkat karena mempunyai pengaruh yang cukup besar dan merupakan modal yang terpenting bagi perusahaan, baik perusahaan swasta, perusahaan negara, perusahaan asing, maupun wiraswasta.³

Kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pekerja dengan tujuan mempengaruhi seberapa banyak atau jumlah yang mereka tambahkan ke perusahaan atau asosiasi termasuk kualitas yang

³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10 Jilid 1*, (Jakarta: Prenhallindo, 2007), hal.. 25-26

diperkenalkan. Sedangkan strategi kinerja adalah pendekatan perusahaan untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Bersama-sama agar prosedur perbaikan kinerja berhasil, perusahaan harus mewujudkan target atau sasaran kinerja. Bacal memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung.⁴

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik yang berasal dari karyawan itu sendiri atau dari luar diri karyawan tersebut. Faktor dari diri karyawan adalah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri karyawan meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja.

Dalam bukunya Martoyo Susilo, mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁵ Didalam perusahaan sangat dibutuhkan jiwa karyawan yang memiliki jiwa disiplin yang tinggi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁴ Wiyono, Hakim. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kemitraan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 2009, hal78

⁵ Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 5*, (Yogyakarta: Bpfe, 2007), hal..32

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana pegawai tersebut bekerja.⁶ Kemampuan perusahaan dalam memberikan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap karyawan akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Seorang pekerja dikatakan memiliki kinerja, jika tanggung jawab yang ditetapkan tercapai dan jika pengakuan hasil kerja lebih tinggi dari yang ditetapkan oleh perusahaan. Permintaan-permintaan yang tidak dapat dibatasi oleh setiap pekerja ini akan menimbulkan tekanan di dalam diri karyawan dan jika tidak dapat dipertahankan, maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat berkreasi di dalam perusahaan.

Bank Syariah Indonesia KCP Lamongan Pasar Babat adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang berprinsip Syariah. Pada Bank Syariah Indonesia KCP Lamongan Pasar Babat setiap memulai hari sebelum bekerja selalu melakukan briefing yang didalamnya diselipkan Motivasi-motivasi kerja yang dilakukan oleh seorang pimpinan kepada seorang karyawan. hal itu dilakukan untuk memaksimalkan kinerja pada karyawan. namun pada kenyataan masih ada karyawan-karyawan yang dalam bekerja masih kurang maksimal. Karena masalah-masalah yang terkadang dianggap sepele tapi berdampak besar yang bisa berpengaruh pada kinerja para karyawan. Seperti rasa bosan saat bekerja beberapa karyawan yang merasa tidak puas seperti kurangnya pemenuhan kebutuhan fisik (*psiological needs*) bagi karyawan. Misal, pemberian fasilitas, tunjangan-

⁶*Ibid.*, hal. 60.

tunjangan dan lain-lain yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini nampak sebagian karyawan merasa tidak mendapat tunjangan yang cukup.

Adapun Motivasi Kerja dalam Islam adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Dalam Bukunya Wiyono, Munandar mengatakan bahwa motivasi yaitu suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tujuan tertentu. Tujuan jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.⁷ Dan menurut Hasan⁸, di dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Bisnis Syariah” menjelaskan bahwa motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Didalam motivasi karyawan, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan dan potensi psikologi karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan, perusahaan juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kinerja mereka dapat menurun. Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Anisa yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bmt Harapan

⁷ Wiyono, Hakim. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kemitraan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 2009, hal.78

⁸ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 72.

Ummat Kudus” dengan hasil Motivasi kerja Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5,570 > 1,690$), ini berarti semakin tinggi motivasi kerja Islami maka semakin tinggi pula kinerja karyawan BMT Harapan Ummat Kudus.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Fererius Hetlan Muhyadin, disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.⁹

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan

⁹ *Ibid.*, hal.23

menjadi panutan bagi pegawai.¹⁰ Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrianti. S penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.¹¹

Selain motivasi kerja dalam Islam dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi dilakukan biasanya karena adanya penghargaan terhadap prestasi karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan masih banyak lagi. Menurut Moehariono tujuan utama setiap organisasi merancang sistem Kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan diperusahaan.¹²

faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan menjadi hal wajib yang harus dipenuhi oleh perusahaan, dipenuhi tepat waktu, dan harus dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja.¹³ Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan setiap perusahaan memiliki berbeda-beda sistem kompensasi, sistem

¹⁰Fudin Zainal Abidin, *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Rektama Putra Gegana Bandung)*, (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Wiyana Mukti Bandung, 2013), hal. 25

¹¹ Febrianti S, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* (2014), hal. 25 -35.

¹² *Ibid.*, Hal. 180

¹³ Hartutik, Wiwit. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit:(Factors Related To Hospital Employee Performance)." *Indonesian Scholar Journal Of Medical And Health Science* 1.01 (2021), hal. 7-10.

kompensasi disesuaikan dengan visi misi dan tujuan perusahaan. Selain itu kompensasi juga dibagi menjadi dua yaitu : kompensasi finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan kompensasi Non finansial (pekerjaan dan ,lingkungan kerja).

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh didalam pemilihan untuk bekerja disebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, dengan begitu akan tercipta hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memicu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kinerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptannya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Kompensasi menjadi umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

Salah satu variabel yang secara langsung berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Maka dari itu perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi yang ada pada diri karyawan. Dan memberikan kompensasi sesuai dengan porsi kerja karyawan. Dengan motivasi dan kompensai para karyawan akan semangat bekerja dan terus berusaha untuk memperbaiki kinerja mereka.

Menimbang pengaruh motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi mampu mengambil peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. oleh karenanya peneliti berkeinginan menjadikan Bank Syariah Indonesia KCP Lamongan Pasar Babat sebagai objek penelitian. Dari pemaparan diatas , peneliti ingin mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja Islam, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Lamongan ”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Identifikasi masalah merupakan suatu penjelasan tentang kemungkinan kemungkinan yang dapat muncul dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Masalah yang timbul dalam motivasi kerja islam yaitu dimana para karyawan saat ini mereka akan semangat bekerja saat mereka terdesak akan kebutuhan, dan gaji yang diterima, bukan karena mencari ridha Allah semata.
2. Masalah yang sering timbul dalam disiplin kerja yaitu dimana seringnya karyawan yang terlambat, atau karyawan tidak taat akan aturan perusahaan, sehingga performa kinerja karyawan juga akan terpengaruh dan menurun.
3. Masalah yang timbul dalam kompensasi yaitu dimana tidak sedikit perusahaan menutup mata dengan prestasi atau kerja keras dari para

karyawan, atau tidak diberi bonus untuk setiap kerja keras dari para karyawan, juga pemberian upah yang tidak tepat pada waktunya.

C. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap kinerja para karyawan Bank Syariah Indonesia Lamongan ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Lamongan?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Lamongan ?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Lamongan ?

D. TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah tersebut penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap kinerja para karyawan Bank Syariah Indonesia Lamongan .
2. Untuk menguji pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Lamongan.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Lamongan.

4. Untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Lamongan.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Dengan adanya penelitian ini semoga dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau rujukan untuk penelitian selanjutnya, terkhusus mengenai kinerja dalam perbankan Syariah.

2. Bagi Akademis

Bagi Akademis Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di lembaga Perbankan syariah.

3. Bagi Pihak Lembaga Bank Syariah Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi lembaga syariah sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan baru di Bank Syariah Indonesia Lamongan.

F. RUANG LINGKUP DAN KETERBATASAN PENELITIAN

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi variabel yang diteliti, populasi, sampel atau subjek dan lokasi. Ruang lingkup penelitian ini bagaimana cara Bank Syariah Indonesia KCP Lamongan Pasar Babat

dalam memberikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan agar dapat mewujudkan tujuan Bank Syariah Indonesia KCP Lamongan Pasar Babat.

2. Keterbatasan Penelitian

Dikarenakan adanya keterbatasan waktu, tenaga, biaya, pikiran dan kemampuan yang dimiliki penulis, maka keterbatasan penelitian meliputi:

- a. Subyek penelitian ini yakni kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Lamongan Pasar Babat.
- b. Lokasi atau obyek penelitian yakni pada Bank Syariah Indonesia KCP Lamongan Pasar Babat.
- c. Penelitian ini hanya menguji apakah Motivasi kerja Islam, Disiplin Kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Lamongan Pasar Babat.

G. PENEGASAN ISTILAH

1. Penegasan Konseptual

Penegasan Konseptual yaitu penegasan istilah dimana yang bersumber dalam bahan kajian literatur atau dari kamus yang sesuai dengan penelitian yang dibahas, berikut penegasan dalam penelitian ini :

a. Motivasi Kerja Islam

Motivasi kerja islam adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya

dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁴

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.¹⁵

c. Kompensasi

Kompensasi adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atau jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak.¹⁶

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁷

e. Perbankan Syariah

Perbankan syariah adalah badan usaha bidang keuangan yang kegiatannya melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau

¹⁴Yuli Suwati, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda, *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013. hal. 43

¹⁵Sri Indra Wahyuni Dan Ema Fitri Lubis, Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekan Baru., *Jurnal Valuta* Vol.6 No. 1, April 2020.hal. 53

¹⁶Muhammad Tahmid Nur, *Kompensasi Kerja Dalam Islam*, *Jurnal Muamalah* Vol 5 No 2, hal. 23

¹⁷ Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asymar, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melzer Global Sejahtera Jakarta, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.1 No.9 Februari 2021, hal 18

pinjaman serta melakukan kegiatan ekonomi lainnya dalam bentuk jasa yang berdasarkan prinsip syariah.¹⁸

2. Penegasan Operasional

Definisi operasional dimaksud untuk memberikan kejelasan mengenai judul penelitian agar tidak muncul berbagai penafsiran terhadap judul penelitian. Penelitian ini menerapkan Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja, dan Kompensasi yang diterapkan oleh Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan, guna tujuan didalam suatu perusahaan/ lembaga dapat tercapai bersama-sama, yang dideskripsikan melalui angket.

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika penulisan skripsi digambarkan kedalam enam bab. Setiap babnya terdapat sub bab berbagai macam rincian dari bab-bab tersebut. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab satu ini membahas mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab dua ini diuraikan berbagai teori, konsep dan anggapan dasar tentang perbankan syariah, motivasi kerja islam, disiplin kerja, dan kompensasi, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

¹⁸ Ahmad Supriyadi, Bank Syariah Dalam Perspektif Filosofis, Yuridis Dan Sosiologis Bangsa Indonesia, *Jurnal Malia*, Vol. 1, 2017, hal.3

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab empat ini membahas mengenai hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab lima ini membahas mengenai pembahasan hasil penelitian, yaitu berisi tentang hasil analisis dengan cara melakukan konfirmasi dan sintesis antara temuan penelitian dengan teori dan penelitian yang ada.

BAB VI PENUTUP

Pada bab enam ini membahas mengenai dua hal pokok yaitu, kesimpulan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.