

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber energi, tenaga, kekuatan yang digunakan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara banyaknya sumber daya tersebut, yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya SDM, sumber daya lainnya akan mengganggu dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan (Wirawan, 2009). Adapun menurut Bohlander & Snell (2013), *“achieving success increasingly depends on an organization's ability to manage talent, or human capital. The term human capital describes the values of employees' knowledge, skills, and capabilities”* (mencapai sukses semakin tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola bakat, atau sumber daya manusia. istilah sumber daya manusia menggambarkan nilai-nilai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para karyawan).

Jika berbicara mengenai sumber daya manusia secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja, maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia atau karyawan di

suatu lembaga ini sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan (Soekidjo Notoatmodjo, 2009).

Salah satu aspek paling penting yang membuat perusahaan mencapai keberhasilan adalah kinerja karyawannya (Maharani & Widiartanto, 2017). Menurut Prabu Mengkunegara (2000) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci yang penting untuk perusahaan sebab setiap perusahaan hanya akan mengalami peningkatan dengan keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi dengan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh para anggotanya. Maka dari itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya untuk mencapai kinerja yang optimal (Kambey & Suharnomo, 2013).

Kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pimpinan, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami masalah. Hal ini membawa dampak bahwa setiap pimpinan wajib memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terarah pada tujuan. Dalam peranan kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan maka fungsi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen perusahaan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi (Hasbidin, 2017).

Dalam usaha menciptakan dan membina kerja sama tersebut, kepemimpinan harus diwujudkan sebagai kemampuan melaksanakan koordinasi. Koordinasi adalah kemampuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis yang tidak saling menghambat, memfitnah dan lain sebagainya (Hadari Nawawi, 1993).

Mengenai kepemimpinan dalam suatu organisasi maupun lembaga, (Bass & Riggio, 2006), melahirkan pendekatan baru mengenai kepemimpinan yang membagi menjadi kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional adalah tipe kepemimpinan yang didasarkan atas sejenis pertukaran antara pemimpin dengan pengikutnya, seperti memberikan imbalan jika kinerja dinilai baik. Dalam pendekatan transaksional, hubungan antara pemimpin dan karyawannya hanya sebatas persetujuan secara implisit maupun eksplisit bagaimana saat karyawan telah mengeluarkan energi dan waktu untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan yang ditukar dengan imbalan.

Adapun kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mengubah nilai, keyakinan, dan sikap dari pengikutnya (Sari, 2012). Kepemimpinan transformasional secara konsep dan teori lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan, memberikan inspirasi bagi para karyawannya, serta berkomitmen untuk mencapai visi bersama dan tujuan bagi suatu perusahaan, serta menantang para karyawannya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan (Muallidin, 2016). Pendapat ini diperkuat Bass dan Riggio (2006) dengan pernyataannya sebagai berikut:

Transformational leadership involves inspiring followers to commit to a shared vision and goals for an organization or unit, challenging them to be innovative problem solvers, and developing followers' leadership capacity via coaching, mentoring, and provision of both challenge and support. (Kepemimpinan transformasional melibatkan pengikut yang mengilhami untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama untuk organisasi atau unit, menantang mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan dari pengikut melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan).

Kepemimpinan transformasional diterapkan bukan hanya dengan pemberian instruksi oleh pimpinan terhadap karyawan tetapi pemimpin juga sekaligus akan memberikan bimbingan, baik itu berupa *coaching* dan *mentoring*. Inilah kelebihan dari kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin dan bawahan dapat berinteraksi secara langsung demi tercapainya kualitas kerja. Dengan berinteraksi secara langsung lewat sistem *coaching* dan *mentoring*, pemimpin akan dapat melakukan komunikasi dua arah dengan para karyawan, sehingga pemimpin perusahaan akan mengetahui dengan sungguh-sungguh setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap karyawan. Dan tentunya dengan teori ini, maka para pimpinan akan dapat dengan lebih mudah mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi (Putra, 2017).

Menurut Champates (2006), *coaching* merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Atasan perlu menjelaskan dengan spesifik kepada karyawan tentang perilaku dan hasil kerja seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan. Atasan melakukan interaksi langsung kepada bawahannya dalam hal berbagi pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang dalam penerapannya dapat dilaksanakan setiap hari baik di dalam kantor maupun lapangan, secara formal maupun informal. Kirkpatrick (2006) beranggapan bahwa

coaching adalah hal yang diperlukan untuk menolong karyawan demi meningkatkan kinerja mereka. Hal ini selaras dengan Stone (2007) yang beranggapan bahwa *coaching* adalah suatu proses dimana seorang individu memperoleh keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengembangkan dirinya secara profesional (Maharani & Widiartanto, 2017). Terminologi yang biasa digunakan dalam *coaching* adalah *coach* untuk yang memberikan *coaching* dan *coachee* untuk orang yang menerima *coaching* (Wibowo, 2016).

Adapun *mentoring* merupakan hubungan dimana mentor berpengalaman (biasanya yang dua sampai empat tingkat lebih tinggi) bertindak sebagai seorang pemimpin, model peran, dan sponsor anak didik yang kurang berpengalaman. Mentor memberikan anak didiknya pengetahuan, saran, tantangan, konsultasi, dukungan tentang peluang karir, strategi dan kebijakan organisasi, politik kantor dan lain sebagainya. Terminologi yang digunakan dalam *mentoring* yakni mentor untuk orang yang memberikan *mentoring* dan *mentee* untuk orang yang menerima *mentoring* (Wibowo, 2016).

Diantara lembaga yang telah mencapai keberhasilan dalam kinerja karyawannya dengan menerapkan kepemimpinan *coaching* dan *mentoring* ini di dalam dunia perbankan adalah PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Dimana pada tahun 2018 PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin mendapatkan nilai A dengan peringkat 8 dari seluruh Kantor Cabang PT BNI Syariah, padahal di tahun sebelumnya PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin mendapatkan nilai C untuk kinerja karyawannya. Hal tersebut

disebabkan oleh masalah internal dari unit *marketing* dan unit *processing* yang mengakibatkan penurunan pendapatan dan berimbas kepada kinerja seluruh karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Setelah mengalami keterpurukan tersebut, PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin berusaha untuk bangkit kembali dengan benar-benar menerapkan kepemimpinan *coaching* dan *mentoring*. Sehingga jika terjadi masalah serupa dapat ditangani sesegera mungkin agar tidak sampai membuat perusahaan mengalami kerugian ataupun membuat kinerja karyawan kembali menurun (wawancara dengan Muhammad Yunie, 25 Juni 2019).

PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sangat konsisten dalam menerapkan kepemimpinan *coaching* dan *mentoring* ini yang dimulai pada tahun 2000. *Coaching* adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan nasabah maupun karyawan, dimana tiap pimpinan unitnya berperan sebagai *coach* (wawancara dengan Muhammad Yunie, 25 Juni 2019). Adapun daftar mengenai keluhan, kesalahan maupun pelanggaran (biasa disebut *fraud*) yang dilaporkan oleh nasabah maupun karyawan dari beberapa tahun belakangan disajikan ke dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Laporan *Fraud* PT Bank BNI Syariah

No.	Tahun	Total Laporan	Total Sudah Ditindaklanjuti
1.	2013	46	46
2.	2014	47	47
3.	2015	17	17
4.	2016	19	19
5.	2017	9	9
6.	2018	11	11

Sumber: *Annual Report* PT Bank BNI Syariah (2013-2018)

Dapat dilihat pada tabel tersebut bahwa laporan mengenai *fraud* yang terjadi pada tahun 2013 ada sebanyak 46 laporan dan naik 1 angka menjadi 47 laporan pada tahun 2014. Penurunan paling drastis terjadi pada tahun 2015 yakni turun sebanyak 30 angka menjadi 17 laporan. Selanjutnya pada tahun 2016 naik sedikit menjadi 19 laporan. Pada tahun 2017 kembali turun sebanyak 10 angka menjadi 9 laporan, dan pada tahun 2018 naik menjadi 11 laporan. Hal ini menunjukkan bahwa laporan mengenai *fraud* menurun secara keseluruhan, walaupun pada tahun tertentu mengalami sedikit kenaikan.

Laporan *fraud* tersebut dapat menurun salah satu penyebabnya yaitu dengan melakukan *coaching* dan *mentoring*. Adapun *mentoring* dilakukan dengan menjadikan pimpinan sebagai *role model* untuk para karyawan (wawancara dengan Muhammad Yunie, 25 Juni 2019)..

Hal yang membedakan pelaksanaan *coaching* dan *mentoring* di PT. Bank BNI Syariah dibandingkan bank lain adalah sistemnya, PT. Bank BNI Syariah memiliki aplikasi HIRS (*Human Resource Information System*) yang terinstal di masing-masing komputer karyawan, dimana salah satu fungsi dari aplikasi ini adalah untuk membuat karyawan dapat melakukan *coaching* dan *mentoring* sendiri secara digital (wawancara dengan Muhammad Yunie, 6 September 2019).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin meneliti lebih dalam lagi mengenai pengaruh antara variabel *coaching*, *mentoring*, dan kinerja karyawan dengan judul **Pengaruh *Coaching* dan *Mentoring* terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh *coaching* dan *mentoring* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?
2. Apakah terdapat pengaruh *coaching* dan *mentoring* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh *coaching* dan *mentoring* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin; dan
2. Pengaruh *coaching* dan *mentoring* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai permasalahan yang diteliti, baik bagi penulis sendiri maupun pihak lainnya yang ingin mengetahui tentang

pengaruh *coaching* dan *mentoring* terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin;

2. Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian lain yang ingin melakukan penelitian mengenai permasalahan yang ingin diteliti ditinjau dari aspek dan sudut pandang berbeda; dan
3. Menambah khazanah literatur Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada khususnya dan Perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan judul serta permasalahan yang akan diteliti maka dibuatlah definisi operasional mengenai *coaching*, *mentoring* dan kinerja dan *fraud*.

Pertama, *coaching* adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk dapat membuat para karyawannya memberikan hasil seperti yang seharusnya. Caranya dengan meningkatnya kemampuan individual atau tim, sekaligus juga merupakan kesempatan untuk menyalurkan berbagai aspirasi yang diperlukan sejalan dengan proses pengoptimalan kemampuan para karyawan tersebut (Taufik Bahaudin, 2007). *Coaching* yang dimaksud di dalam penelitian

ini adalah salah satu metode yang dilakukan oleh setiap pemimpin BNI Syariah untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kedua, mentor berarti seorang penasihat, guru atau pelatih yang bijak dan setia. Mentor bisa berupa anggota keluarga, guru, atau atasan (Friedman, 2008). “*A mentor is someone from whom you learn and grow, someone you admire, whose style and approach you want to study. A mentor can be, and often is, your good friend*” (Anne Bruce, 2008, hlm. 107). Artinya: Mentor adalah seseorang yang darinya orang lain dapat belajar dan tumbuh, seseorang yang dikagumi, dimana gaya dan pencapaiannya ingin dipelajari. Seorang mentor bisa jadi dan seringkali adalah seorang teman baik *Mentoring* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap seorang mentor dalam hal ini pemimpin yang menjadi *role model* atau panutan bagi karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

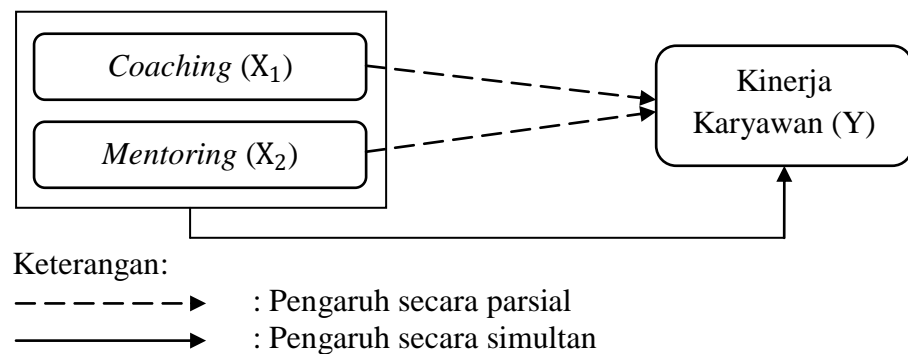
Ketiga, kinerja yaitu gambaran untuk tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin untuk memenuhi standar nilai yang sudah ditetapkan.

Keempat, *fraud* menurut Ernst & Young LLP (2009) adalah tindakan penipuan atau kekeliruan yang dibuat oleh seseorang atau badan yang mengetahui bahwa kekeliruan tersebut dapat mengakibatkan beberapa kerugian kepada pihak lain (Prisca Kusumawardhani, t.t.). *Fraud* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

kecurangan atau kekeliruan yang dilakukan karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

F. Kerangka Penelitian

Gambar 1.1



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1:

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *coaching* dan *mentoring* terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin secara parsial.

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *coaching* dan *mentoring* terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin secara parsial.

Hipotesis 2:

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *coaching* dan *mentoring* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin secara simultan.

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *coaching* dan *mentoring* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin secara simultan.

H. Kajian Pustaka

Ada beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan terkait dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti, yang diuraikan di bawah ini.

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Safinatun Najah, 1201160297, 2017. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *spiritual quotient* baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Pengujian hipotesis meliputi uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian tersebut dengan yang peneliti lakukan adalah penggunaan variabel kinerja karyawan serta pemilihan lokasi penelitian. Adapun perbedaannya, penelitian tersebut menggunakan motivasi kerja dan *spiritual quotient* sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan *coaching* dan *mentoring* sebagai variabel bebasnya (Safinatun Najah, 2017).

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Ilham H.M.S, 1301160370, 2017. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Pengujian hipotesis meliputi uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Persamaan penelitian tersebut dengan yang peneliti lakukan adalah variabel bebas kinerja pegawai yang merupakan sinonim dari kata karyawan. Adapun perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja sedangkan peneliti menggunakan *coaching* dan *mentoring*. Kemudian perbedaannya yaitu penelitian tersebut berlokasi di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan, sedangkan peneliti memilih PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebagai lokasi penelitian (Ilham H.M.S, 2017).

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani, 1401160282, 2018. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Antasari dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Pengujian hipotesis meliputi uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan peneliti lakukan adalah variabel terikat kinerja pegawai yang mirip dengan variabel terikat yang digunakan peneliti yakni kinerja karyawan. Adapun perbedaannya penelitian tersebut memiliki variabel bebas yang berbeda dengan yang akan peneliti teliti yakni lingkungan kerja yang terbagi menjadi 2 variabel yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Selain itu perbedaannya juga terletak pada lokasi bank yang diteliti, penelitian tersebut berlokasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin, sedangkan peneliti memilih PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebagai lokasi penelitian (Fitriyani, 2018).

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Husnul Khotimah, 1501161292, 2019. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT BNI Syariah Cabang Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT BNI Syariah Cabang Banjarmasin. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang lebih besar antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja daripada

pengaruh secara langsung tanpa adanya variabel intervening. Persamaan penelitian tersebut dengan yang peneliti lakukan adalah penggunaan variabel kinerja karyawan serta pemilihan lokasi penelitian, yakni bertempat di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Adapun perbedaannya terletak pada adanya variabel intervening serta pengujian hipotesis yakni uji analisis jalur, dimana peneliti tidak menggunakan keduanya (Husnul Khotimah, 2019).

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Marfuah, 1001160225, 2015. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Nilai Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan nilai islami baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin. Pengujian hipotesis meliputi uji t dan uji f. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa hanya variabel promosi jabatan yang berpengaruh secara parsial, sedangkan variabel nilai islami tidak memiliki pengaruh parsial. Adapun secara simultan kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan yang peneliti lakukan adalah variabel kinerja karyawannya. Adapun perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas promosi jabatan dan nilai islami sedangkan peneliti menggunakan *coaching* dan *mentoring*. Selain itu perbedaannya juga terletak pada lokasi tempat yang diteliti, penelitian tersebut berlokasi di Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin,

sedangkan peneliti memilih PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebagai lokasi penelitian (Marfuah, 2015).

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Suci Arsyifa Ramadhani, 110907034, 2015. Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh *Coaching* dan *Training* (Pelatihan) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Rantau Prapat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *coaching* dan *training* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Rantau Prapat. Pengujian hipotesis meliputi uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *coaching* dan *training* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Rantau Prapat. Persamaan penelitian tersebut dengan yang peneliti lakukan adalah penggunaan variabel *coaching* dan kinerja karyawan. Adapun perbedaannya penelitian tersebut memakai variabel *training* sebagai variabel bebas kedua sedangkan peneliti menggunakan variabel *mentoring*. Kemudian perbedaannya, penelitian tersebut berlokasi di Bank Syariah Mandiri Cabang Rantau Prapat, sedangkan peneliti memilih PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sebagai lokasi penelitian (Suci Arsyifa Ramadhani, 2015).

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Riyan Yulianto, 145111199, 2018. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Mentoring* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PLN (Persero) Area Surakarta)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh disiplin kerja, *mentoring* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN (Persero) Area Surakarta. Pengujian hipotesis meliputi uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel *mentoring* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh. Persamaan penelitian tersebut dengan yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan dan *mentoring*, Adapun perbedaannya, penelitian tersebut menggunakan 3 variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel bebas. Selain itu tempat penelitian yang diambil pun juga berbeda, penelitian tersebut dilakukan di PLN (Persero) Area Surakarta sedangkan peneliti melakukan penelitian di PT. Bank BNI Syariah KC Banjarmasin (Riyan Yulianto, 2018).

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dimulai dari bab I, hingga bab V. Bab I adalah pendahuluan, berisi latar belakang masalah penelitian menggambarkan proses pemikiran mengenai alasan masalah yang dijumpai menggugah niat peneliti untuk melakukan penelitian, kemudian rumusan masalah penelitian yang dituliskan dengan kalimat pertanyaan. Setelah itu dari rumusan masalah, akan ditetapkan tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Signifikansi penelitian merupakan manfaat dari hasil penelitian, definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian serta memperjelas permasalahan yang penulis angkat, kemudian kerangka penelitian ini dikemukakan apabila di dalamnya terdapat dua variabel atau lebih, hipotesis

merupakan jawaban sementara yang selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya, kajian pustaka berisi referensi penelitian yang berasal dari penelitian sebelumnya, sistematika penulisan merupakan penjabaran secara deskriptif tentang hal-hal yang akan ditulis secara garis besar terdiri atas bagian awal, isi dan akhir. Bab II merupakan landasan teori yang menjabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan *coaching*, *mentoring* dan kinerja karyawan melalui teori-teori yang relevan dari buku maupun literatur. Pertama, di bagian ini akan diuraikan mengenai *coaching* yang meliputi pengertian *coaching*, tujuan *coaching*, tipe dan jenis-jenis *coaching* dan prinsip *coaching*. Selanjutnya, diuraikan mengenai *mentoring* yang terdiri atas pengertian *mentoring*, tujuan *mentoring* dan jenis-jenis *mentoring*. Peneliti juga memuat tentang perbedaan *coaching* dan *mentoring*. Terakhir, peneliti menguraikan mengenai kinerja yang terdiri atas pengertian kinerja, pengertian manajemen kinerja beserta fungsi dan tujuannya, dimensi kinerja, serta penilaian dan evaluasi kinerja. Bab III merupakan metode penelitian, bagian ini membahas tentang jenis dan lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang akan diambil dalam penelitian, data dan sumber data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, pengujian instrument, dan teknik analisis data yang digunakan, serta tahapan penelitian yang dilakukan. Bab IV adalah laporan hasil penelitian yang terdiri atas data penelitian, pengujian hipotesis melalui analisis yang digunakan dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikerjakan. Bab V yaitu penutup, meliputi simpulan dari hasil penelitian yang sudah dikerjakan beserta saran-saran yang diberikan oleh peneliti.