

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai Negara yang memiliki penduduk muslim terbesar, Indonesia pantas menjadi pemimpin dan arah perkembangan keuangan berbasis syariah di dunia (Tho'in, 2019). Kemampuan Indonesia sangat besar untuk menjadi *global player* keuangan syariah, dikarenakan Indonesia memiliki populasi muslim yang besar sehingga menjadi potensi nasabah industri keuangan Syariah. Selain itu, perbankan Syariah pada awal mulanya berkembang sebagai respon dari sekelompok ekonom dan praktisi perbankan syariah yang berusaha mewujudkan tekanan dari berbagai pihak yang ingin memberikan layanan transaksi yang dilakukan sesuai dengan prinsip syariat islam dan nilai-nilai moral syariat islam. Adanya pergantian aturan hukum yang mengatur sektor perbankan yang awalnya undang-undang perbankan Nomor 7 tahun 1992 mengalami penjadwasaln sebagai UU No. 10 tahun 1998, mulailah sektor perbankan nasional menunjukkan tanda-tanda pertumbuhan perbankan syariah dan persaingan sektor perbankan semakin ketat. Kemudian, manajemen PT. Bank Tabungan Negara persero membuat perubahan dan perencanaan kerja sebagai perkiraan dasar untuk membuka Unit Usaha Syariah (UUS) agar dapat bersaing di pasar perbankan syariah. Dalam penerapannya, Unit Usaha Syariah (UUS) didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) untuk bersaksi sebagai penasehat, pengawas, dan pemberi saran kepada direksi pimpinan divisi syariah dari berbagai hal-hal yang berkenaan dengan standar syariah. Pada bulan November 2004, maka dibentuklah struktur organisasi kantor cabang syariah PT. Bank Tabungan Negara, memiliki kantor

cabang syariah dimana setiap cabang dipimpin oleh seorang kepala cabang yang memiliki tanggung jawab sebagai pimpinan divisi syariah.

Pada tanggal 15 Desember 2004, Bank Tabungan Negara menerima surat persetujuan dari Bank Indonesia (BI), surat No. 6 1350 DPbs sehubungan dengan persetujuan Bank Indonesia (BI) tentang prinsip pendahuluan Kantor Cabang Syariah Bank Tabungan Negara. Pada tanggal 14 Februari 2005 mulailah beroperasi, diidentifikasi dengan peresmian kantor cabang syariah perdana yang terletak di Jakarta, hingga pada bulan Desember 2009 dibuka sekitar 20 kantor cabang, yang mana 119 kantor layanan Syariah dan 1 kantor cabang pembantu syariah. Barulah Bank Tabungan Negara Syariah di resmikan di Kota Banjarmasin pada tanggal 23 Mei, yakni cabang ke-15 dan pertama di wilayah Banjarmasin.

Saat menghadapi tantangan global, yang ditandai dengan berkembangnya kemajuan teknologi dan lingkungan serta persaingan yang ketat menuntut setiap perusahaan atau organisasi untuk dapat menghadapi tantangan tersebut. Khususnya persaingan dalam hal kinerja karyawan, kualitas kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan apabila suatu perusahaan atau organisasi ingin tetap berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Di dalam suatu perusahaan atau organisasi, kinerja individu dari setiap karyawan sangat berpengaruh untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, dengan begitu setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan harapan agar tujuan suatu perusahaan atau organisasi akan tercapai dengan baik.

Suatu perusahaan seringkali mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemen dan kualitas sumber daya manusia agar lebih kuat dan sanggup dalam

menghadapi pekerjaan dengan cara yang baru, memiliki keterampilan yang tinggi, dan memiliki kualitas kerja berpengalaman. Apabila sumber daya manusia lemah, maka perkembangan suatu perusahaan dapat terhambat dan produktivitas suatu perusahaan terbatas yang membuat suatu perusahaan tidak mampu bersaing secara lokal, regional ataupun global. Langkah yang dapat dilakukan perusahaan atau organisasi yaitu dengan pemberian penghargaan. Penghargaan merupakan segala penghasilan, termasuk uang dan barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan (Septia, 2021).

Selain Penghargaan, suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan pemberian program pelatihan yang juga dapat berdampak baik bagi karyawan agar menambah wawasan dan pengetahuan tentang teknologi maupun manajemen, operasional, soft skill, etika dan lainnya. Dalam dunia perbankan, sumber daya manusia (SDM) merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan asset lainnya, sebab sumber daya manusia ialah faktor dasar dari suatu organisasi perusahaan. Untuk dapat bersaing di dunia perbankan maka dituntut untuk mengembangkan, memperoleh, dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan bermotivasi positif, berkualitas, dengan kualitas kerja yang tinggi, serta dengan sarana dan prasarana yang memadai (Kasmir & Jakfar, 2004).

Sumber daya manusia didalam perusahaan harus dikembangkan secara *professional* untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini menjadi kunci

utama bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Anwar, 2017).

Perkembangan organisasi dan bisnis suatu perusahaan sangat tergantung kepada produktivitas tenaga kerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Seiring berkembangnya perbankan syariah khususnya di Kota Banjarmasin. Tentu menjadi tantangan bagi PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin untuk bersaing dengan bank lainnya, terlebih dalam hal kinerja karyawannya. Dan juga untuk saat ini sistem di perbankan nasional menghadapi banyak masalah, baik masalah eksternal maupun internal. Contoh dari masalah eksternal yakni terdapat krisis kepercayaan nasabah terhadap kinerja dalam perbankan yang menjadi kendala bagi pihak perbankan, sedangkan masalah internal yakni pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki budaya kerja dan *profesionalisme* yang rendah (Kasmir, 2006).

Dalam hal ini, untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi dan baik, maka bank-bank syariah memberikan program pelatihan dan penghargaan kepada karyawan-karyawannya yang akan berdampak positif dan meningkatkan kinerja para karyawan sehingga dapat bersaing dengan bank lainnya. Selain meningkatkan kinerja para karyawan juga akan memberikan dampak yang baik bagi bank tersebut, sehingga para nasabah tidak akan berpaling kebank lain.

Dengan melakukan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya yang baik. Selain memberikan penghargaan juga memberikan program pelatihan yang mana tujuannya agar meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan wawasan

terutama dalam aspek teknis perbankan yang sesuai dengan prinsip syariat islam. Untuk memotivasi karyawan manajer harus mengetahui motivasi seperti apa yang diperlukan karyawan, seperti kebutuhan yang tidak disadari atau disadari, yang berbentuk non materi ataupun materi. Pada penelitian ini penulis mengambil penelitian tentang penghargaan dan program pelatihan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin karena sebagian karyawan kurang disiplin dan kurang semangat kerjasamanya dalam bekerja, serta program pelatihan yang diadakan masih belum merata kesemua karyawan sehingga tidak sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan dan masih menunggu kegiatan tersebut diadakan oleh pusat (Martina, 2021).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang apakah ada pengaruh penghargaan serta program pelatihan terhadap kinerja para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, dengan demikian penulis mengangkat judul “ **Pengaruh Penghargaan dan Program pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Syariah Banjarmasin .**”

B. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan penjelasan mengenai latar belakang masalah, maka dapat diajukan perumusan masalah yang akan menjadi fokus utama dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah penghargaan dan program pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin?

2. Apakah penghargaan dan program pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah penghargaan dan program pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin
2. Untuk mengetahui apakah penghargaan dan program pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini yakni :

1. Menambah pengetahuan serta sebagai acuan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, baik bagi penulis sendiri maupun pihak lain.
2. Bagi pihak PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

3. Memudahkan para peneliti yang akan datang untuk memahami tujuan dari penelitian ini, dan dapat dimanfaatkan untuk bahan referensi bagi peneliti lainnya.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman berbeda terkait dengan kata maupun istilah dalam judul penelitian ini, penulis kemudian merumuskan definisi operasional sebagai berikut:

1. Bank Syariah

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariat islam atau prinsip hukum islam sebagaimana diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pengoperasiannya berdasarkan pada ketentuan Al-Qur'an dan Hadits (Andrianto & Anang, 2019).

Bank syariah yang dimaksud disini adalah PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin yang pengoperasiannya menerapkan prinsip keadilan, keseimbangan, kemashlahatan, serta sangat berkaitan dengan pelarangan riba, zalim, kegiatan maysir, gharar atau ketidakjelasan dan objek yang haram.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah suatu pemberian yang bisa menyenangkan perasaan, yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan selalu melakukan pekerjaannya dengan sangat baik dan terpuji.

Penghargaan dapat juga diartikan sebagai imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang bersifat materi finansial, materi non finansial, maupun psikis tau non materi. Wujud dari penghargaan dapat berupa

gaji pokok atau upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi atau bonus, kesempatan karier atau promosi, liburan, dan pensiun (Aldila & Dewie, 2016).

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut berupa bonus tahunan, uang lembur atau gaji tambahan, tunjangan Hari Raya (THR), jaminan asuransi, dan uang pelaksanaan cuti tahunan. yang diberikan apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, karyawan yang produktif dalam melakukan pekerjaan dan tercapainya target dalam mengerjakan suatu pekerjaan, agar para karyawan lebih berkontribusi maksimal dalam bekerja dan dapat meningkatkan laba perusahaan.

3. Program Pelatihan

Program pelatihan adalah program yang memberikan pengetahuan, ilmu yang bermanfaat, penguasaan beberapa keterampilan, teknik pelaksanaan kerja, pelatihan dan pengenalan dasar. Pelatihan menjadi salah satu tugas perusahaan untuk mengembangkan potensi karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Pelatihan juga diartikan sebagai suatu proses untuk memperbaiki dan menambah keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan suatu perusahaan (Asfia & Hanung, 2021).

Pelatihan yang dimaksud disini yakni pelatihan seperti webinar, praktek, simulasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti pembelajaran tentang operasional perbankan syariah, pengembangan skill, pengetahuan tentang teknologi yang mana di khususkan tentang filosofi ekonomi, rotasi pekerjaan, pembekalan, dan perbankan syariah yang berdasarkan syariat islam.

4. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu hasil suatu pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu juga, kinerja ialah hasil kerja yang memiliki kekuatan serius dengan tujuan kepuasan konsumen, kontribusi ekonomi, dan strategi organisasi (Irham, 2016).

Kinerja yang dimaksud disini adalah cara melakukan penilaian kepada karyawan, yakni ketepatan waktu, pengetahuan yang dimiliki karyawan, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, kerjasama tim, kemampuan dalam mengembangkan diri dan kedisiplinan dalam kinerja karyawan pada bank tersebut.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah jalan pikiran dalam suatu penelitian yang ingin dilakukan, yang bertujuan untuk menunjukkan kepada pembaca bahwa proses dan hasil penelitian tersebut rasional atau masuk akal (Heri, 2010).

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintetiskan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Karena itu, dalam kerangka berpikir memuat teori, prinsip-prinsip, atau konsep-konsep yang akan digunakan sebagai landasan dalam penelitian. Didalamnya, variabel-variabel penelitian diuraikan secara rinci dan relevan terhadap permasalahan yang tengah diteliti, sehingga dapat menjadikan dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. (Addini, Fay & Ramadani, 2023).

1. Penghargaan

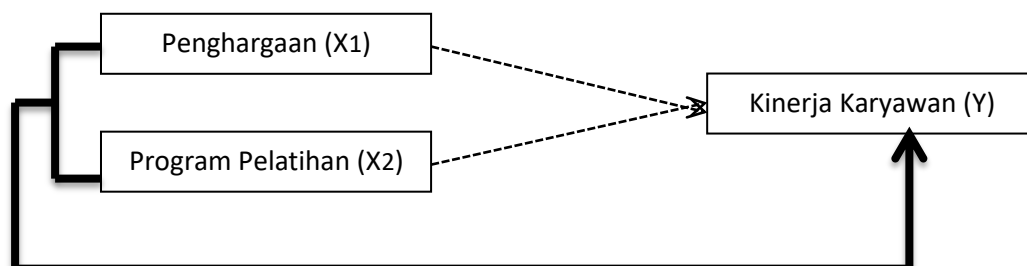
Penghargaan sangat penting untuk dipertimbangkan bagi pemilik perusahaan, yang berarti dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Cara yang dapat dilakukan yakni memberikan gaji tambahan untuk karyawan, bonus dan tunjangan yang dapat meningkatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh kepada kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Program Pelatihan

Pelatihan juga menjadi pemenuhan yang penting untuk kebutuhan keterampilan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan dilaksanakannya program pelatihan yang efektif maka akan bermanfaat dan berdampak positif bagi pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan ataupun perusahaan.

3. Penghargaan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Penghargaan dan program pelatihan sama-sama berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja karyawan, dampak yang dihasilkan apabila melakukan pelatihan dan pemberian penghargaan secara efektif dengan cara yang benar, baik dan adil. Maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan memberikan dampak yang baik dan meningkat dari segi pengetahuan dan keterampilan agar dapat bersaing secara sehat untuk menjadi yang terbaik di perusahaan.



Keterangan:

-----> : secara parsial **—————>** : secara simultan

G. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi awal untuk perumusan masalah penelitian, yang mana masalah penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pernyataan. Disebut solusi awal karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama:

Ho : Tidak terdapat pengaruh penghargaan dan program pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Ha : Terdapat pengaruh penghargaan dan Program pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Hipotesis kedua:

Ho : Tidak terdapat pengaruh Penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Ha : Terdapat pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Hipotesis ketiga:

H0: Tidak terdapat pengaruh program pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

Ha: terdapat pengaruh program pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

H. Studi Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang penulis anggap cukup relevan dengan penelitian ini yaitu:

1. Najwatul Janah (2019). Judul: *Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin*. Metode: field research, wawancara, dokumentasi, dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Kesimpulan dari penelitian Najwatul Janah ini yakni; *reward* dan *punishment* yang di tetapkan pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin menggunakan sistem fase penilaian PMS (*Performance Management System*) diterapkan selama setahun. Reward yang diberikan oleh bank berupa tunjangan, hadiah, gaji, bonus, pelatihan, piagam penghargaan, promosi serta pujian. Lalu *punishment* yang diberlakukan terdiri dari tindakan-tindakan ringan (seperti teguran lisan atau teguran tertulis), tindakan-tindakan yang sedang (misalnya penurunan gaji

sebesar 1 kali gaji rutin diberikan dan penundaan promosi), serta tindakan-tindakan yang berat (seperti penangguhan pekerjaan selama 1 tahun, pemotongan gaji antara 50-75%, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan keputusan manajer berdasarkan pertimbangan tertentu). Persamaannya dengan yang akan diteliti yakni sama-sama membahas tentang penghargaan atau *reward*, sedangkan perbedaannya terletak pada subjek dan objeknya, penelitian Najwatul Jannah ini tentang penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT BNI Syariah cabang Banjarmasin, sedangkan penulis meneliti tentang pengaruh penghargaan dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

2. Septia Wahyuni (2021). Judul: *Efektivitas Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar*. Metode: Field research, observasi, wawancara dan dokumentasi. Kesimpulan dari penelitian Septia Wahyuni adalah penilaian akhir tahun yang diberikan kepada karyawan yakni laba yang didapat menjadi meningkat setiap tahunnya dan bertambahnya jumlah nasabah.

Karyawan yang telah mencapai target akan ditunjuk menjadi *sales force* terbaik dengan pencapaian 114,76%. Bentuk *reward* yang diberikan terbagi menjadi 2 yaitu: (1) *reward* ekstrinsik berupa gaji, tunjangan prestasi dan piagam atau souvenir. (2) *reward* intrinsik berupa pujian dan kesempatan naik jabatan. Persamaannya dengan yang diteliti ialah sama-sama membahas tentang penghargaan dan bentuk-bentuk penghargaan, perbedaannya terletak pada objek dan subjek penelitian yakni penelitian Septia Wahyuni meneliti tentang efektivitas *reward* atau penghargaan terhadap peningkatan kinerja

karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar, sedangkan penulis melakukan penelitian tentang pengaruh penghargaan dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Banjarmasin.

3. Indah Permatasari (2018). Judul: *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Palembang*. Metode: Field research, diperoleh melalui kuisioner, metode analisis regresi sederhana, serta teknik sampling di dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan yang akan diteliti ialah sama-sama membahas tentang program pelatihan, metode yang digunakan sama, perbedaannya adalah penelitian Indah Permatasari ini tidak membahas tentang penghargaan, penulis tidak menggunakan metode analisis sederhana dan lokasi penelitiannya yang berbeda.
4. Griselda Putri Vania Florence, Ronny Malavia Mardani dan Nurhidayah (2022). Jurnal ilmiah riset manajemen. Judul : *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Pandaan)*. Metode : eksplanatori untuk mengetahui sebab akibat, analisis data berupa angka dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kesimpulan penelitian ini yakni pendidikan secara parsial mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan yang akan diteliti yakni sama-sama membahas tentang pelatihan dan pengaruhnya serta teknik pengumpulan data yang digunakan sama, sedangkan perbedaannya adalah penelitian diatas tidak membahas tentang penghargaan, metode penelitian yang berbeda serta lokasi penelitiannya juga berbeda.

5. Mamik Eko Supatri, Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami (2013). Jurnal administrasi bisnis. Judul : *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Metode : menggunakan teknik analisis jalur. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kedua unsur ini sangat berpengaruh pada peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan dan kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerjanya. Persamaan dengan yang akan diteliti yakni sama-sama membahas tentang pelatihan. Sedangkan perbedaannya adalah metode penelitiannya yang berbeda, tidak membahas tentang kompensasi dan penelitian diatas objek penelitiannya yaitu karyawan secara umum.
6. Dara Khairatun Nisa Sinaga, Nurlaila dan Rahmat Daim Harahap (2022). Jurnal international economic and bussiness management. Judul : *Pengaruh Reward dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan)*. Metode: teknik pengumpulan data dengan pengambilan sampel jenuh, serta dengan teknik wawancara dan kuesioner. Kesimpulan dari penelitian ini adalah reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap targeting dan reward dapat memediasi kinerja karyawan, sedangkan efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap targeting dan efikasi diri tidak dapat memediasi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Persamaan dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas tentang *reward* atau penghargaan, perbedaannya adalah tidak membahas tentang efikasi diri dan lokasi penelitian yang berbeda.

I. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran tentang struktur dari penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan, berikut ini:

Bab pertama adalah pendahuluan, berisi yaitu latar belakang sebagai landasan masalah dalam penelitian secara garis besar, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, studi penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah landasan teori yang menjelaskan terkait isu-isu yang berkaitan dengan objek penelitian dengan menggunakan teori-teori dari buku, literature, dokumentasi dan jurnal yang relevan dengan masalah penelitian. Informasi ini juga dapat diperoleh dari sumber- sumber lainnya, serta terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab ketiga adalah jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, populasi dan sample, teknik sampling, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab keempat adalah hasil penelitian, berisi tentang jawaban atas rumusan masalah yang telah dibuat adapun rumusan masalah pada penelitian ini yakni apakah penghargaan dan program pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin dan apakah penghargaan dan program pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Banjarmasin.

Bab kelima adalah penutup yang berisikan kesimpulan serta saran atas dasar penelitian.