

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bank umum adalah lembaga keuangan yang menerima deposito/simpanan dari masyarakat (depositor) yang di bayarkan atas permintaan dan memberikan kredit serta jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.

Menurut undang-undang No. 7 tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana yang telah di ubah dengan undang-undang No. 10 tahun 1998, bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>1</sup>

Di dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2004 tentang Perbankan, bank didefinisikan sebagai badan usaha yang menghimpun atau mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan atau deposito dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Neni Sri Imaniyati 2013. “Perbankan Syariah dalam Perspektif Hukum Ekonomi”, Halaman 62 Bandung: CV. Mandar Maju.

<sup>2</sup> Ibid

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa ada dua kegiatan pokok dari bank, yaitu pertama, kegiatan pengumpulan dana atas dasar kepercayaan dari masyarakat. Kegiatan kedua adalah penyaluran dana kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Dewasa ini terdapat dua sistem perbankan di Indonesia yaitu perbankan dengan sistem konvensional serta perbankan dengan prinsip syariah. Uraian di atas adalah definisi perbankan dengan sistem konvensional, sedangkan definisi perbankan dengan prinsip syariah menurut Sudarsono yaitu lembaga keuangan negara yang memberikan kredit dan jasa-jasa lainnya di dalam lalu lintas pembayaran dan juga peredaran uang yang beroperasi dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah atau islam.

Dalam UU No.21 tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah mengemukakan pengertian perbankan syariah dan pengertian bank syariah. Perbankan Syariah yaitu segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, mencakup kegiatan usaha, serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah).

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbankan syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatannya dengan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembayaran kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah Islam.

Sukses atau tidaknya perusahaan di lihat dari tujuan, filosofi serta nilai nilai perusahaan yang dijunjung tinggi. Nilai perusahaan juga merupakan persepsi investor terhadap perusahaan, yang sering dikaitkan dengan harga saham. Harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Hal itu juga yang menjadi keinginan para pemilik perusahaan, sebab nilai perusahaan yang tinggi mengindikasikan kemakmuran pemegang saham juga tinggi.

Di Bank Syariah Mandiri terdapat Nilai-nilai perusahaan yang dijunjung tinggi demi kemanusiaan dan integritas yang telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Nilai-nilai perusahaan di Bank Syariah Mandiri salah satunya yaitu Performance Appraisal atau biasa disebut dengan penilaian prestasi kerja. Performance Appraisal yaitu suatu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai yang ada di Bank Syariah Mandiri yang dilaksanakan setiap triwulan dan tahunan. Performance Appraisal adalah proses di mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan departemen personalia dan memberikan feedback kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Performance Appraisal triwulan dilaksanakan tiga kali pada satu tahun dan Performance Appraisal tahunan dilakukan satu tahun sekali. Adapun indikator dari Performance Appraisal yaitu Kemampuan komunikasi dengan baik dan benar. Kepemimpinan dan sikap manajerial yang dibutuhkan. Melaksanakan petunjuk, prosedur dan perintah dengan tepat. Kemampuan dalam membangun hubungan dengan relasi. Kemampuan penguasaan diri. Kemampuan adaptasi dengan lingkungan.

Kesuksesan sebuah perusahaan dinilai dari kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM salah satunya meliputi produktivitas kerja. Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.

Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus didasari dengan profesionalisme dalam artian kita harus sungguh sungguh dalam bekerja. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW berikut ini :

يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ

Artinya : Allah mencintai seorang pekerja yang memperbagus pekerjaannya. (HR Thabrani, dari Kulaib bin Syihab (HR Thabrani)<sup>3</sup>)

Uraian di atas telah menerangkan tentang definisi produktivitas kerja, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dengan cara maksimal.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah ayat 105)

<sup>3</sup> Thabrani, dari Kulaib bin Syihab, 2012, 249

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berkaitan dengan pengaruh nilai-nilai perusahaan di Bank Syariah Mandiri terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka penulis mengambil judul :

**“PENGARUH PERFORMANCE APPRAISAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG AHMAD YANI BANDUNG”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Performance Appraisal di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung ?
2. Bagaimana produktivitas kerja di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh Performance Appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Bertitik tolak pada permasalahan di atas, ini adalah sebagai berikutmaka yang menjadi tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang konsep Performance Appraisal di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung.
2. Bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung.
3. Menganalisis pengaruh Performance Appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung.

#### 1.4 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia atau Man Power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia, tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Jadi, apakah sumber daya manusia itu, Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>4</sup>

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang menjadi motor penggerak suatu perusahaan, lembaga atau bank yang mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai

---

<sup>4</sup>Malayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", 2012, PT Bumi Aksara. Halaman 244

tujuan organisasi atau perusahaan dan memberikan kepuasan terhadap individu itu sendiri.

Berbicara tentang Sumber Daya Manusia (SDM), hal tersebut tidak akan lepas dari istilah pengembangan. Karena SDM manusia bisa dikembangkan melalui berbagai sarana dan media. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang.

Performance Appraisal merupakan suatu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai pada triwulan dan tahunan, program Performance Appraisal ini merupakan kunci penting untuk menjaga produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri. Performance Appraisal atau bisa di sebut dengan penilaian prestasi kerja telah dimulai pada tahun 2000-an.

Produktivitas dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.



Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.<sup>5</sup>

Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai.

Bambang Kusriyanto juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input).

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya atau yang disebut input (resource). Input yang diberikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati dan kesehatan. Yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan dunia dan ahirat. Alangkah merugi manusia yang telah dianugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan

---

<sup>5</sup> Komarudin, *Pengertian Produktivitas Kerja*, 2011, Jakarta, hlm.121

celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal, Allah berfirman dalam surat Al-Ashr 1-2:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾

Artinya “ demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian”<sup>6</sup>

Inilah ayat yang menggambarkan bahwa sangat penting untuk memanfaatkan sumber daya yang telah dianugerahkan Allah SWT. Setiap manusia di bumi ini diberikan jatah waktu yang sama yakni 24 jam sehari, namun setiap orang akan berbeda dalam memanfaatkan waktu tersebut. Dari input yang berupa waktu akan terlihat tingkat produktivitas seseorang, ada yang waktu tersebut hanya terbuang sia-sia tanpa menghasilkan sesuatu peningkatan apapun, namun ada juga orang yang memanfaatkan waktu dengan sangat baik sehingga terlihat adanya peningkatan demi peningkatan dari segi ibadahnya, pekerjaannya, perilakunya, amal salehnya.

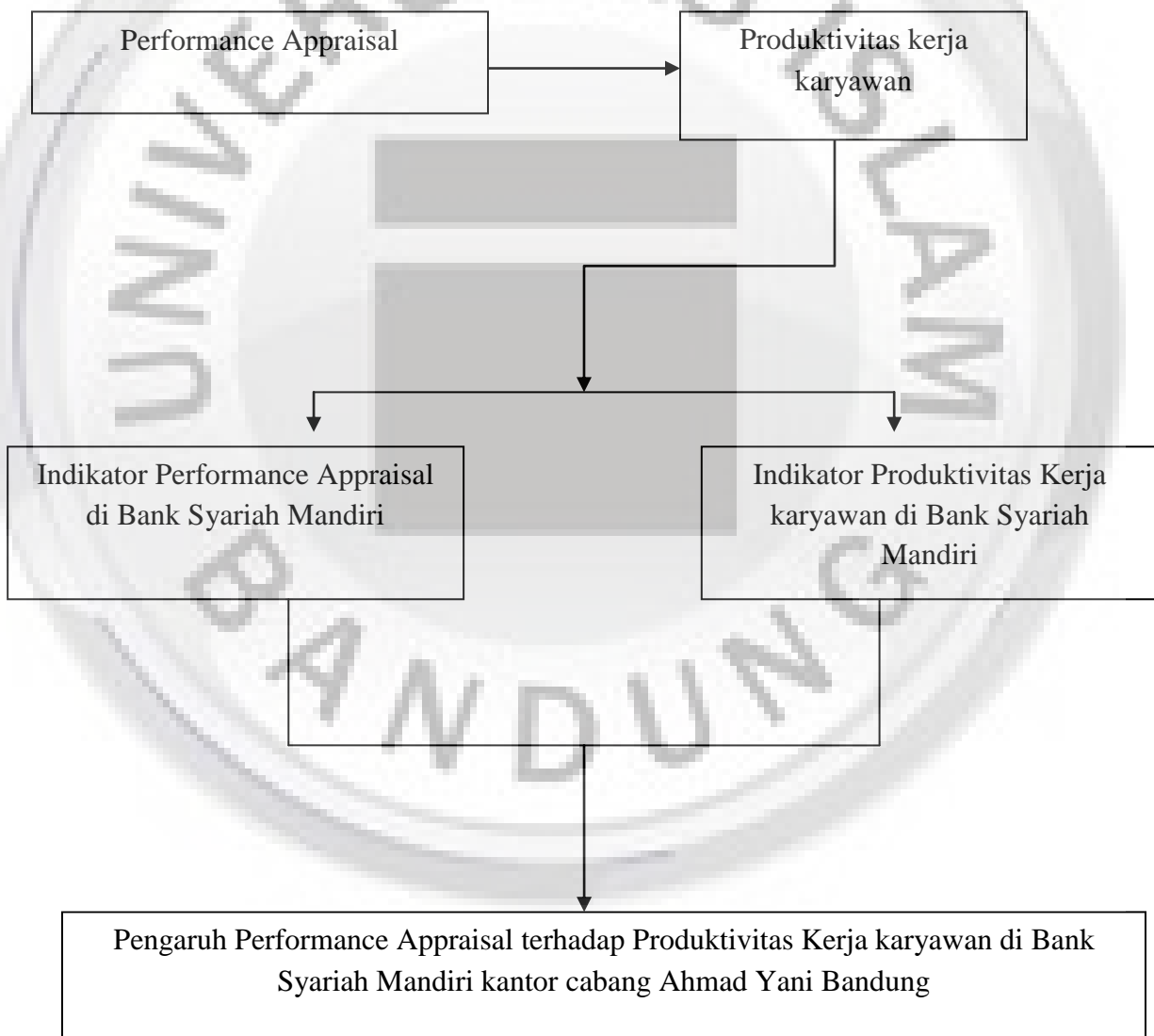
Produktivitas seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Pada dasarnya produktivitas merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

<sup>6</sup> Depag RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, hlm. 444

Produktivitas tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa Produktivitas merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

### Kerangka Konsep

Gambar 1.1



## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Bentuk Penelitian**

Penelitian ini membutuhkan 2 (dua) bentuk penelitian yaitu Penelitian Lapangan serta Penelitian Pustaka. Penelitian lapangan yaitu mencari data akurat yang terjadi di lapangan guna melengkapi data penelitian yang bersifat analisis deskriptif serta mengambil kesimpulan dan menganalisisnya dengan benar dan akurat. Sedangkan penelitian pustaka dibutuhkan untuk mendapatkan data secara tertulis yang bisa di dapat dalam bentuk buku ilmiah, Koran, makalah, hasil diskusi maupun buku studi litelatur lainnya. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Analisis kuantitatif statistik yaitu metode analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan data-data yang sudah ada.

### **1.5.2 Data dan Sumber Data**

Data adalah hasil pencatatan penelitian, baik berupa fakta atau angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1.5.2.1 Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang menjadi sumber penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari pihak bank langsung dalam subjek ini karyawan bank syariah mandiri, serta

berbagai pihak lainnya yang terkait melalui wawancara langsung serta kuesiner yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung.

#### **1.5.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari mengutip berbagai sumber tertulis yang erat kaitannya dengan penelitian ini, seperti buku, agenda, naskah-naskah dan sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder meliputi Buku Literatur tentang Sumber Daya Manusia juga buku literatur tentang Peningkatan Kompetensi SDM serta hasil-hasil penelitian atau seminar, serta koran, majalah, internet, dan kamus hukum yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

#### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini akan ditempuh dengan mempertimbangkan langkah-langkah sebagai berikut:

##### **1.5.3.1 Wawancara (*Interview*)**

Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung dari pihak terkait dalam penelitian ini pihak Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung Kantor khususnya karyawan.

### **1.5.3.2 Kuesioner (*Questionnaire*)**

Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu teknik pengumpulan yang merupakan alat ukur data yang di dalamnya terdapat berbagai pertanyaan beserta jawabannya yang diisi oleh objek penelitian yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung.

### **1.5.3.3 Studi Literatur**

Studi Literatur, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari referensi dari berbagai buku literatur ilmiah yang menyangkut masalah Sumber Daya Manusia, Produktivitas kerja Karyawan dan topik terkait lainnya.

## **1.5.4 Populasi dan Sampel**

### **1.5.4.1 Populasi**

Populasi adalah semua bagian atau anggota dari objek yang akan diamati. Populasi bisa berupa orang, benda, objek, peristiwa atau apapun yang menjadi objek dari survei. Agar lebih operasional (bisa dihitung, bisa diukur), populasi harus didefinisikan secara jelas & spesifik. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung yang berjumlah 70 orang yang dijadikan populasi dalam penelitian.

### 1.5.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti; dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati.

Untuk menentukan sampel dari suatu populasi, dapat digunakan rumus *Slovin* (1960) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = % kelonggaran (*standard error*) yang bisa ditolelir

Misalnya, diketahui dari data observasi, karyawan kantor bank syariah mandiri cabang ahmad yani bandung yang tercatat adalah 70 orang. Dengan jumlah populasi 70 dan standard error 10% sesuai dengan rumus penarikan Slovin, maka jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{70}{1 + (70)(0,1)^2}$$

$$n = 35$$

Dengan demikian sampel yang akan diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan kantor bank syariah mandiri cabang ahmad yani bandung.

### **1.5.5 Teknis Analisis Data**

#### **1.5.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji keabsahan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan rumus korelasi rank spearman, tujuannya untuk menghitung korelasi antara masing masing pertanyaan dengan skor total. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid.

#### **1.5.5.2 Uji Realibilitas**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

#### **1.5.5.3 Uji Regresi**

Uji Regresi yang digunakan adalah analisis linear sederhana dengan menggunakan data-data yang sudah ada. Alasan menggunakan regresi linear sederhana adalah untuk mendapatkan tingkat akurasi dan dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen (pengaruh Performance



Appraisal) terhadap variabel independen (produktivitas kerja di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung).

#### 1.5.5.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Hipotesis deskriptif. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test hipotesis. Ada dua macam hipotesis yang dibuat dalam suatu percobaan penelitian, yaitu hipotesis nol  $H_0$  dan hipotesis alternatif  $H_1$ . Adapun rumusan hipotesisnya yaitu:

- 1)  $H_0 : \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh antara variable pengaruh Performance Appraisal terhadap variable produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung
- 2)  $H_1 : \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh antara variabel dependen (pengaruh Performance Appraisal) terhadap variabel independen (produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung).

### 1.5.6 Operasionalisasi Variabel

Tabel 1.1

Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Performance Appraisal (x)	Penilaian Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Komunikasi dengan baik dan benar.</li> <li>2. Kepemimpinan dan sikap manajerial yang dibutuhkan.</li> <li>3. Melaksanakan petunjuk, prosedur dan perintah dengan tepat.</li> <li>4. Kemampuan dalam membangun hubungan dengan relasi.</li> <li>5. Kemampuan penguasaan diri.</li> <li>6. Kemampuan adaptasi dengan lingkungan</li> </ol>	Ordinal (1-5)
	Penilaian Teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan dasar tentang perbankan.</li> <li>2. Pengetahuan dasar tentang perbankan syariah beserta akad-akadnya.</li> <li>3. Pengetahuan mendalam</li> </ol>	Ordinal (1-5)

		<p>mengenai <i>Job Description</i> (sesuai bidangnya).</p> <p>4. Kemampuan melakukan berbagai pekerjaan di bidang masing-masing sesuai SOP yang berlaku.</p> <p>5. Kemampuan dalam skill dan manajerial</p>	
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>Efektivitas Kinerja</b>	<p>1. Peningkatan Kinerja</p> <p>2. Efisiensi Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Kemandirian Kinerja</p>	<b>Ordinal (1-5)</b>
	<b>Kedisiplinan Kinerja</b>	<p>1. Masuk tepat waktu</p> <p>2. Mencapai target yang ditargetkan</p> <p>3. Tidak mengambil cuti dalam waktu panjang</p> <p>4. Loyalitas terhadap BSM</p> <p>5. Mematuhi peraturan BSM</p> <p>6. Absen pagi dan sore</p>	<b>Ordinal (1-5)</b>

## 1.7 Sistematika Penulisan

Pembahasan-pembahasan dalam penulisan ini, akan penulis distematikakan menjadi 5 (Lima) bab, yang mana setiap babnya membahas secara garis besarnya sebagai berikut:

**BAB I Pendahuluan**, bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, operasionalisasi variabel dan sistematika penulisan.

**BAB II Kajian Teoritis**, bab ini berisi tentang, Definisi Performance Appraisal, Tujuan Performance Appraisal, Manfaat Performance Appraisal. Definisi produktivitas kerja, Faktor-faktor produktivitas kerja karyawan, dalil dalil terkait kompetensi karyawan

**BAB III Objek Penelitian**, Bab ini memaparkan tentang sejarah singkat, Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri, Nilai-nilai perusahaan bank syariah Mandiri, Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri dan Produk-produk Bank Syariah Mandiri serta Pengaplikasian Performance Appraisal di Bank Syariah Mandiri.

**BAB IV Pembahasan**, berisi tentang pengaruh Performance Appraisal terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Ahmad Yani Bandung

**BAB V PENUTUP**, Berisi Kesimpulan dan Saran.