

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi pasar pembiayaan syariah di Indonesia sangat besar, mengingat jumlah penduduk Indonesia adalah pemeluk agama Islam terbesar di dunia. Penduduk Indonesia yang beragama Islam merupakan modal awal untuk menarik ke pembiayaan syariah, dengan memberikan kemudahan pelayanan dan margin yang bersaing. Pengamat ekonomi syariah, Misbahul Ulum mengatakan bahwa ekonomi syariah dari awal merupakan gerakan masyarakat dari bawah dan berkembang secara natural tanpa adanya dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan khusus ditempatkan di perbankan syariah. Negara Malaysia memiliki perkembangan ekonomi didasari oleh keinginan yang kuat dari pemerintah, sehingga berbagai aturan baik *funding* ataupun pembiayaan ada keberpihakan dari pemerintah seperti penempatan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Pracico Inti Utama (PIU) yang merupakan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah melihat peluang yang begitu besar untuk bisa mengembangkan potensi pembiayaan syariah dengan produk andalan simpanan berjangka mudharabah beriman dan pembiayaan berjangka murabahah beriman. Kehadiran Pracico Inti Utama (PIU) mendapat respon yang positif dari anggota, meskipun baru beroperasi April 2018 koperasi ini memiliki produk simpanan berjangka mencapai 472,6 miliar pada akhir tahun 2018. Pracico Inti Utama (PIU) sedang mempersiapkan berbagai strategi untuk mempercepat penyaluran dana,

mulai dari pelatihan tenaga *marketing*, memperkecil jumlah pinjaman dan memperbanyak jumlah perwakilan.¹

Keberhasilan yang dicapai Pracico Inti Utama (PIU) tidak lepas dari peran serta kinerja karyawannya, karyawan yang mampu bekerja secara profesional akan membawa dampak yang baik untuk perusahaan. Karyawan yang dapat bekerja secara profesional maka perusahaan harus mengetahui latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja yang pernah dilakukan, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan agar dapat menunjang kinerjanya pada saat bekerja. Pracico Inti Utama (PIU) merupakan salah satu contoh nyata dari lembaga keuangan non bank berbasis koperasi syariah yang mampu bersaing dengan lembaga keuangan lain ditengah persaingan yang ketat dalam menarik minat nasabah, keberhasilan Pracico Inti Utama (PIU) diharapkan dapat menjadi contoh bagi lembaga lain untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat terus bersaing.

Pelaksanaan sistem ekonomi Islam di Indonesia yang sudah dimulai sejak tahun 1992 semakin marak dengan bertambahnya jumlah lembaga keuangan Islam baik bank maupun non bank. Lembaga keuangan Islam non bank adalah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), merupakan balai usaha mandiri terpadu dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha dengan mendorong kegiatan

¹Feriawan Hidayat, *Kospin Pracico Inti Utama Bidik Pembiayaan Syariah*, <https://www.beritasatu.com/ekonomi/544079/kospin-pracico-inti-utama-bidik-pembiayaan-syariah>, diakses pada 28 Maret 2019

menabung dan menunjang pembiayaan ekonomi.² Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) dapat menerima titipan zakat, infaq dan sedekah, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanat. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) merupakan lembaga ekonomi atau lembaga keuangan syariah yang didirikan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).³ Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) merupakan salah satu jenis non bank yang diizinkan beroperasi dengan menggunakan sistem syariah di Indonesia.

Tabel 1.1
Data Baitul Maal Wa Tamwil di Jawa Timur

No.	Nama Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)	Provinsi
1.	Mitra Sarana	Jawa Timur
2.	Al Ummah	Jawa Timur
3.	Amanah Banyuwangi	Jawa Timur
4.	Anugrah	Jawa Timur
5.	Bina Umat	Jawa Timur
6.	Muamalah Pacitan	Jawa Timur
7.	Bina Umat Sejahtera Tuban	Jawa Timur
8.	Muamalah / Pahlawan Tulungagung	Jawa Timur
9.	Arha Sejahtera Tuban	Jawa Timur
10.	UGT Sidogiri	Jawa Timur
11.	MMU Sidogiri	Jawa Timur
12.	Annisa	Jawa Timur
13.	Syari Artha	Jawa Timur
14.	Sarana Wiraswasta Muslim	Jawa Timur
15.	Sentral Mu'amalat	Jawa Timur
16.	Al Firdaus	Jawa Timur
17.	Usaha Muslim	Jawa Timur
18.	Muamalat Banyuwangi	Jawa Timur
19.	Nuansa Abadi	Jawa Timur
20.	NUSYA	Jawa Timur
21.	KUBE Sejahtera 023 Gresik	Jawa Timur
22.	Al-Ikhlas Lumajang	Jawa Timur
23.	Syirkah Lumajang	Jawa Timur
24.	Amanah Ummah Surabaya	Jawa Timur
25.	Perdana Surya Utama	Jawa Timur

²Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 23.

³A. Djazuli dkk, *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 183.

26.	Al Kautsar Gresik	Jawa Timur
27.	At Taufiq	Jawa Timur
28.	At Taqwa Mojokerto	Jawa Timur
29.	Artha Bina Ummat	Jawa Timur
30.	Puskopsyah BMT Ummat Jatim	Jawa Timur
31.	Al-Hasan	Jawa Timur
32.	Kaninda Syariah	Jawa Timur
33.	Forsimal	Jawa Timur
34.	Puskopsyah BMT Jawa Timur (2014)	Jawa Timur
35.	MUDA (2014)	Jawa Timur
36.	Syariah Kediri (2014)	Jawa Timur
37.	UMMI (2015)	Jawa Timur

Sumber : indukbmt.co.id, 2019

Data Induk Koperasi Syariah BMT (INKOPSYAH BMT) jumlah BMT di Jawa Timur ada 37 lembaga yang tersebar di berbagai wilayah, jumlah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap adanya lembaga keuangan syariah Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) cukup besar. Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) agar dapat berkembang dan tetap bertahan di tengah persaingan lembaga keuangan yang ada. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Baitul Maal Wa Tamwil (BMT). Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang lemah akan mempengaruhi perkembangan organisasi sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional maupun global.

Peran manajemen sumber daya manusia dinilai penting dalam pertumbuhan industri keuangan syariah, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu

anggota organisasi atau perusahaan bisnis.⁴ Pertumbuhan industri keuangan syariah belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah di lapangan yang sering kali menyimpang. Ketersediaan sumber daya manusia yang belum memadai disebabkan oleh lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas, sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman dibidang perbankan syariah kurang memadai.⁵

Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan dirinya.⁶ Jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan oleh orang yang mengetahuinya dengan

⁴Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hal. 27

⁵Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani press, 2001), hal. 226.

⁶Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2006), hal. 7

ilmu atau dengan kata lain pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang ahli dibidangnya. Al-Quran Surat Az Zumar ayat 9 menjelaskan

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya :

(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.⁷

Al-Quran Surat Az Zumar ayat 9 membandingkan antara orang yang menjalankan ketaatan kepada Allah SWT. dengan yang tidak taat dan membandingkan antara orang yang berilmu dan yang tidak berilmu. Manusia memiliki akal yang membimbing mereka untuk melihat akibat dari sesuatu, berbeda dengan orang yang tidak punya akal maka menggunakan hawa nafsu. Ilmu yang dimiliki membimbing manusia untuk membedakan antara yang benar dan salah sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, kinerja karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan. Karyawan akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman dan organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan

⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 459

organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerjaan karyawan dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan pekerjaan.

Pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, kini manusia menjadi aset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, berkomitmen dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, pengertian pelatihan yaitu suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁸ Kegiatan pelatihan dapat terus diperluas dengan pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Al-Quran Surat Al-Israa' ayat 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۗ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ
مَسْئُولًا

⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2016), hal. 170

Artinya :

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”⁹

Al-Quran Surat Al-Israa’ ayat 36 menjelaskan bahwa dilarang mengikuti sesuatu yang tidak ada pengetahuan tentang hal itu baik berupa perkataan ataupun perbuatan, ayat ini mengajarkan kepada manusia bahwa jangan asal bicara, memutuskan, melangkah sebelum memiliki pengetahuan yang kuat atau benar. Pengetahuan yang kuat atau benar dapat diperoleh dari pengalaman dan pelatihan yang pernah dilakukan. Bekerja membutuhkan pengalaman dan pelatihan yang sangat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman dan pelatihan kerja, tingkat kinerjanya pasti berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman dan pelatihan kerja.

Disiplin kerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang ada.¹⁰ Karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja, maka pekerjaan yang karyawan lakukan tidak

⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 285

¹⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2016) ,hal. 335

bisa mencapai target yang diinginkan dan bahkan bisa terbengkalai. Al-Quran Surat An-Nisa' Ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”¹¹

Al-Quran Surat An-Nisa' Ayat 59 menjelaskan bahwa umat Islam wajib menaati perintah Allah SWT., dan Rasul-Nya dan diperintahkan pula untuk mengikuti atau menaati pemimpinnya. Pemimpin yang memerintahkan untuk berbuat kebaikan maka karyawan wajib untuk menaatinya, jika pemimpin memerintahkan untuk berbuat keburukan maka wajib hukumnya untuk menolaknya. Bekerja membutuhkan sikap taat kepada pemimpin diwujudkan dalam bentuk disiplin pada saat bekerja. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, tanpa disiplin kerja karyawan kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal dalam perusahaan.

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu, motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Memotivasi diri apalagi memotivasi orang lain bukanlah hal yang mudah. Orang yang sudah berusia di atas 40 tahun, atau pegawai yang sudah

¹¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 87

lama menggeluti pekerjaan yang sama, sementara kenaikan pangkat dan jabatan sudah kecil kemungkinannya. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi agar dapat berprestasi, yang diperparah oleh kondisi kerja yang tidak mendukung. Memotivasi seseorang dipengaruhi oleh kemauan dan kemampuan, kemauan diatasi dengan pemberian motivasi dan kemampuan diatasi dengan mengadakan diklat. Pernyataan diatas merumuskan bahwa kinerja manusia yang tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya.

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, pelayanan yang dinamis dan tanpa pilih kasih serta efisien dan efektif dari segi waktu adalah pelayanan yang diinginkan masyarakat. Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahannya tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang karyawan, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan adanya perasaan bangga menjadi bagian organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.¹² Al-Quran An-Nisa' Ayat 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ
نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسْئَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya :

¹²Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Gava Medika, 2004), hal. 192-193

“Dan janganlah kamu iri terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”¹³

Al-Quran An-Nisa’ Ayat 32 menjelaskan bahwa Allah SWT., melarang orang-orang yang beriman merasa iri hati terhadap orang-orang yang lebih banyak memperoleh karunia dari Allah SWT., karena Allah SWT., telah mengatur alam ini sedemikian rupa, satu sama lain tidak sama tetapi terjalin hubungan yang rapi. Manusia memiliki kemampuan yang tidak sama baik itu laki-laki ataupun perempuan, laki-laki dengan laki-laki dan perempuan dengan perempuan. Sikap iri antar manusia tidak bisa membawa perubahan dalam hidup manusia, justru akan menambah keburukan. Manusia seharusnya memotivasi diri sendiri agar bisa menjadi lebih baik lagi dari orang lain, motivasi dalam bekerja dapat membawa kebaikan bagi diri sendiri atau perusahaan dalam mencapai hasil yang ingin dicapai.

Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu yang ditentukan, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.¹⁴ Fakta di lapangan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di industri keuangan syariah masih didominasi oleh sumber daya

¹³Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Tajwid Warna*, (Jakarta : SAMAD, 2014), hal. 83

¹⁴Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 447

manusia yang berlatar belakang konvensional yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Karyawan yang berlatar belakang syariah jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang berlatar belakang pendidikan konvensional. Fakta ini tentunya memiliki pengaruh terhadap “*kesyariahan*” industri yang ada.

Ahli keuangan syariah dari Durham University, Inggris, Habib Ahmed mengatakan bahwa salah satu masalah keuangan syariah adalah kebutuhan sumber daya manusia, karena biasanya masih berasal dari perbankan konvensional dengan pola pikir konvensional. Ini memang merupakan proses jangka panjang yang membutuhkan waktu. Kita butuh lulusan yang benar-benar memahami prinsip syariah di tingkat keahlian praktis, karena banyak juga teori yang sulit diterapkan dalam kehidupan nyata.¹⁵

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa peran serta pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia dibidang lembaga keuangan syariah memang sangat diperlukan, dengan adanya peran serta pemerintah diharapkan dapat menyediakan fasilitas untuk menunjang berkembangnya sumber daya manusia dibidang lembaga keuangan syariah. Fasilitas yang diberikan bisa berupa lembaga pelatihan khusus dengan sertifikasi, dana anggaran khusus untuk lembaga keuangan syariah dan seminar tentang sumber daya manusia berbasis syariah. Fasilitas penunjang diharapkan dapat membuat kinerja karyawan lembaga keuangan syariah seperti bank syariah, koperasi syariah, BMT dan asuransi syariah dapat memaksimalkan kinerja mereka agar mencapai hasil yang ingin dicapai.

Penelitian Ayu memiliki tujuan (1) menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekertariat Daerah

¹⁵Kurniasih Budi, “*SDM Belum Mumpuni, Perkembangan Industri Keuangan Syariah Terhambat*”, <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/08/115700326/sdm-belum-mumpuni-perkembangan-industri-keuangan-syariah-terhambat>, diakses pada 5 Maret 2019

Kabupaten Soppeng, (2) untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, (3) untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, (4) untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, (4) pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Gunawan dan Harifuddin dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah tempat penelitian yang berbeda dan tidak menggunakan variabel intervening dalam penelitian. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Gunawan dan Harifuddin dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.¹⁶

¹⁶Andi Risma Ayu, Gunawan dan Harifuddin, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi*

Penelitian Sutrisno memiliki tujuan untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan tingkat signifikansi $0.000 < (\alpha) = 0.05$. Hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Y Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan tingkat signifikansi $0.033 < (\alpha) = 0.05$. Nilai koefisien determinasi antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui (adjusted R^2) sebesar 0.381 menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 38.1%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Fathoni dan Minarsih dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tempat penelitian yang berbeda dan penelitian ini tidak menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno,

Fathoni dan Minarsih dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama menggunakan disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel X serta kinerja karyawan sebagai Y.¹⁷

Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang ada di Tulungagung. Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung memberdayakan ekonomi masyarakat kecil dan para pengusaha kecil sesuai dengan syariah Islam yaitu sistem bagi hasil atau tanpa bunga.

Uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung dengan judul penelitian **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?

¹⁷Sutrisno, Aziz Fatoni dan Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*, Journal Of Management Vol. 2 No. 2, Maret 2016

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
5. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
6. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
8. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
9. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
10. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?
11. Apakah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
 2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
 3. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
-

4. Untuk menguji pengaruh menguji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
5. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
6. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
7. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
8. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
9. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
10. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
11. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari peneliti maupun peneliti selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan,

pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi kerja

sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan. Pembatasan dalam penelitian ini bertujuan membatasi ruang lingkup dan pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan.

Keterbatasan dalam penelitian ini berfokus pada latar belakang pendidikan karyawan mulai dari Sekolah Menengah Atas (SMA) sampai Strata 1 (S1), pengalaman kerja karyawan yang pernah menjadi guru dan pengusaha, pelatihan kerja karyawan mulai dari diklat dan seminar, disiplin kerja karyawan yang selalu taat pada aturan dan motivasi kerja karyawan akan berpengaruh dalam kinerja karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.

F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman, memudahkan menelaah dan memahami pokok-pokok permasalahan dalam uraian selanjutnya, maka terlebih dahulu peneliti mengemukakan pengertian yang ada dalam judul skripsi diatas.

1. Definisi Konseptual

a. Latar Belakang Pendidikan

Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan serta keterampilan yang diperlukan.¹⁸

b. Pengalaman Kerja

¹⁸Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2006), hal. 7

Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.¹⁹

c. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.²⁰

d. Disiplin Kerja

Alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.²¹

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.²²

f. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil karya atau hasil kinerja seseorang yang dicapai berdasarkan tingkat kemampuan dan motivasi yang tinggi yang terdiri dari kualitas kerja, konsistensi pegawai dan sikap pegawai itu sendiri.²³

¹⁹Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 835.

²⁰R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2008), hal. 210.

²¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2009), hal. 91.

²²Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 223.

²³Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Sulita Bandung, 2002), hal. 157.

2. Definisi Operasional

a. Latar Belakang Pendidikan

Suatu hasil dari sebuah proses belajar yang dilakukan oleh seseorang agar mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan kecerdasan.

b. Pengalaman Kerja

Kegiatan yang pernah dilakukan seseorang untuk menambah keterampilan dalam bekerja.

c. Pelatihan Kerja

Kegiatan yang sudah direncanakan untuk seseorang agar lebih terampil dalam bekerja.

d. Disiplin Kerja

Sikap taat dan patuh terhadap aturan yang ada di tempat kerja.

e. Motivasi Kerja

Keinginan yang kuat dari dalam diri untuk mendorong seseorang mencapai hasil yang diinginkan.

f. Kinerja Karyawan

Hasil kerja karyawan yang dicapai berdasarkan kemampuan dan keinginan yang kuat.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi berisi tentang keseluruhan penulisan yang terdiri dari bagian awal, bagian utama dan bagian akhir penelitian. Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan judul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, moto,

persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

Bagian utama terdiri dari enam bab yang masing-masing bab menjelaskan hal-hal tersendiri, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan latar belakang penelitian, bertujuan untuk mengungkapkan masalah yang akan dikaji sesuai dengan objek penelitian. Bab pendahuluan terdiri dari beberapa sub bab pendahuluan, yaitu : a) latar belakang masalah, b) rumusan masalah, c) tujuan penelitian, d) kegunaan penelitian, e) ruang lingkup penelitian dan keterbatasan penelitian, f) penegasan istilah, g) sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori digunakan sebagai pijakan penelitian untuk menganalisis data hasil penelitian. Bab landasan teori terdiri dari beberapa sub bab, yaitu : a) kajian teoritis yang didasarkan pada variabel-variabel penelitian, b) tinjauan penelitian terdahulu, c) kerangka konseptual, d) hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga membahas tentang metode penelitian yang menjelaskan mengenai cara memperoleh data, menganalisis data dan menguji data. Bab metode penelitian terdiri dari beberapa sub bab, yaitu : a) pendekatan dan jenis penelitian, b) populasi, sampling dan sampel penelitian, c) sumber data, variabel dan skala pengukuran, d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, e) analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab empat menjelaskan tentang hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V : PEMBAHASAN

Bab lima berisi tentang pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Bab enam memuat tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan hasil penelitian analisis data, serta memuat saran berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti.

Bagian akhir skripsi memuat daftar pustaka, surat pernyataan keaslian tulisan, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran yang diperlukan untuk meningkatkan validitas isi skripsi.
