

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan sebagai suatu lembaga keuangan kepercayaan masyarakat yang memegang peranan penting dalam sistem perekonomian, sehingga dapat dikatakan merupakan nadi dari sistem keuangan yang beraktifitas menerima simpanan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito dan lain-lain, yang kemudian dana yang terkumpul dari masyarakat tersebut disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk pinjaman pembiayaan. Sebagai badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa, kepercayaan dari semua pihak yang terkait adalah hal yang sangat penting baik bagi pemilik dan pengelola bank maupun masyarakat sebagai pengguna jasa bank. Kemampuan lembaga keuangan dalam mengelola dana dari masyarakat merupakan hal penting mengingat uang merupakan alat yang digunakan dalam bertaransaksi baik bisnis maupun keseharian.

Sejarah lahirnya di Indonesia dimulai dengan munculnya istilah BT (*Baitul Tamwil*) yang populer melalui BT Teksona dibandung dan BT Ridho Gusti di Jakarta namun keduanya kini sudah tidak beroperasi lagi. Selanjutnya disusul pada Agustus tahun 1991 berdiri sebuah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Bandung dan diikuti dengan lahirnya Bank Muamalat Indonesia pada bulan Juni tahun 1992. Umumnya BMT (*Baitul Maal Waat Tamwil*) memiliki dua latar belakang pendirian yang sama kuatnya yaitu sebagai lembaga keuangan mikro dan sebagai lembaga

keuangan syariah. Identifikasi ini sudah terlihat pada BMT (*Baitul Maal Waat Tamwil*) perintis yang mulai beroperasi pada akhir tahun 1980-an sampai dengan pertengahan tahun 1990-an namun belum diketahui oleh masyarakat luas serta masih melayani masyarakat yang relatif homogen dengan cakupan geografis yang terbatas, dan perkembangan mulai pesat sejak tahun 1995 dan mendapat momentum tambahan akibat krisis ekonomi pada tahun 1997/1998.

Tahun 1984 dikembangkan mahasiswa ITB di Masjid Salman yang mencoba menggulirkan lembaga pembiayaan yang berdasarkan syariah islam bagi usaha kecil. Kemudian BMT lebih diperdayakan oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) sebagai sebuah gerakan yang secara operasional ditindak lanjuti oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).¹ Semakin menjamurnya istilah BT dan BMT pada tahun-tahun tersebut didukung dengan adanya pelatihan-pelatihan dari Syariah Banking Institut (SBI), ISED (*Institut For Shari'ah Economic Depvelopment*), LPPBS (Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Bank Syariah) lembaga tersebut sangat berjasa dalam mempopulerkan istilah BT yang saat itu BT dianggap sebagai cikal bakal BPRS. Waktu itu telah diadakan berbagai pendidikan khusus untuk pengelolaan lembaga keuangan yang beroperasi sesuai syariah berupa praktek mencari keuntungan dengan cara bagi hasil (*Mudharabah*), penyertaan modal usaha (*Musyarokah*) membeli dan membayar dengan cicilan (*Ba'i Bitsman Ajil*) dan sewa guna usaha (*al-Ijarah*).

¹ M. Amin Aziz, Tata cara pendirian BMT. Jakarta: PKES Publishing, 2008
<http://iesacenter.blogspot.co.id/2013/01/sejarah-perkembangan-bmt.html?m=1> diakses pada 24 November 2016 pukul 09:16 WIB

Perkembangan ekonomi islam tidak hanya berhenti pada tingkatan ekonomi makro, namun mulai merambah sistem ekonomi bawah yaitu mikro, dengan lahirnya lembaga mikro keuangan islam yang berorientasi pada lembaga sosial keagamaan yang populer dengan istilah BMT yang bergerak pada sektor riil bawah dan menengah dengan menyentuh masyarakat kecil yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan fungsi mengantarkan masyarakat yang berada didaerah-daerah untuk terhindar dari sistem bunga yang diterapkan oleh Bank Konvensional. Kelahiran BMT sangat menunjang sistem perekonomian didaerah-daerah, disisi lain berfungsi sebagai lembaga keuangan islam juga berperan dalam memberikan pengetahuan agama pada masyarakat yang mempunyai pemahaman agama masih rendah sehingga fungsi BMT sangat nyata dirasakan manfaatnya.

Adapun lahirnya BMT juga dilatar belakangi beberapa alasan diantaranya:

1. Agar masyarakat terhindar dari sistem ekonomi kapitalis dan sosialis yang hanya memeberikan keuntungan bagi mereka yang mempunyai modal banyak. Sehingga ditawarkanlah sistem ekonomi berbeda yang berdasarkan syariah.
2. Melakukan pembinaan dan pendanaan kapada masyarakat menengah kebawah secara intensif dan berkesinambungan.
3. Agar masyarakat terhindar dari rentenir-rentenir yang memberikan pinjaman dengan sistem bunga yang sangat tinggi.

Seperti Firman Allah dalam QS An-nisa ayat 29:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ

تَجَرَّةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ؕ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ؕ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”²

4. Agar ada alokasi dana yang merata pada seluruh masyarakat, yang fungsinya untuk menciptakan keadilan sosial.³

Tahun 2010 ada sekitar 4.000 BMT yang telah beroperasi di Indonesia. Beberapa diantaranya telah memiliki kantor pelayanan lebih dari satu. Wilayah operasionalnya sudah mencakup daerah pedesaan dan daerah perkotaan dipulau jawa dan luar jawa. BMT tersebut diperkirakan melayani 3 juta orang nasabah yang sebagian besar bergerak pada bidang usaha mikro dan usaha kecil dengan cangkupan usaha mulai dari pedagang sayur, pedagang kelontongan, penjahit rumahan, pengrajin kecil, tukang batu, petani peternak, sampai dengan kontraktor dan usaha jasa yang relatif modern.

² Yayasan Penyelenggara/Penafsir Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya.(Jakarta: Kementrian Agama, 1998), .hlm 122

³ <http://www.puskopsyahlampung.com/2013/06/sejarah-lahirnya-baitut-tamwil-di.html?m=1> Diakses pada 24 November 2016 pukul 08:30 WIB

Perhimpunan BMT Indonesia yang disebut dengan *BMT center* yang didirikan pada 14 juni 2005 ada sekitar 142 BMT yang menjadi anggotanya sampai pada pertengahan 2010 dan mereka tersebar diberbagai wilayah di Indonesia seperti Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Jakarta, Sumatra, dan Aceh. Sampai dengan Desember 2005 ketika *BMT center* masih beranggotakan 96 BMT, dan total asset anggota sekitar Rp 364 Milyar. Adanya pertumbuhan selama tahun berjalan dan penambahan beberapa anggota baru maka sampai dengan akhir tahun 2006 total asset sekitar RP 458 milyar dan nilai ini terus meningkat menjadi Rp 695 milyar pada akhir tahun 2007 mencapai Rp 1 triliyun pada akhir tahun 2008, dan sekitar Rp 1,6 triliyun pada akhir tahun 2009. Nilai tersebut diperkirakan sekitar 50% dari total BMT yang mencapai lebih dari Rp 3 triliyun.⁴

Pertumbuhan dan Perkembangan ekonomi di Indonesia saat ini telah berkembang cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan semakin banyaknya lembaga-lembaga keuangan syariah yang berdiri di Indonesia. Tahun ketahun semakin banyak bank-bank konvensional yang membuka sistem baru dengan membuka bank berprinsip syariah. Berbagai BPRS (Bank Pengkreditan Rakyat Syariah) dan BMT semakin berkembang dalam mengoperasikan produknya sesuai dengan syariah. Berkaitan dengan hal tersebut sudah tidak perlu ada pertentangan lagi bahwa ekonomi syariah sangat berpengaruh dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Pertumbuhan ekonomi yang sangat

⁴Anwalil Rizki, Ketua II perhimpinan BMT Indonesia
<http://www.puskopsyahlampung.com/2013/05/perkembangan-bmt-dari-tahun-ke-tahun.html?m=1> diakses pada 24 November 2016 pukul 09.10 WIB

pesat para instansi dan lembaga keuangan mencari para karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan mampu bersaing dengan dunia global khususnya pada lembaga keuangan syariah BMT Pahlawan Tulungagung.

BMT Pahlawan, yang merupakan salah satu dari berbagai BMT yang ada diseluruh Indonesia. BMT Pahlawan mulai beroperasi sejak 10 November 1996 sampai sekarang dengan tujuan memperdayakan ekonomi masyarakat kecil sesuai dengan prinsip syariah yaitu memberikan pembiayaan dengan sistem bagi hasil tanpa bunga dan juga kegiatan investasi berupa simpanan tabungan dan deposito. BMT Pahlawan membuka cabang diberbagai wilayah berikut: Cabang Bandung diruko stadion Bandung, cabang Ngunut, cabang Gondang dikomplek Ruko Stadion Gondang, Puskoma Notorejo dan cabang pusat yang berlokasi di Ruko pasar Ngemplak.

Berbagai jenis pembiayaan yang ada di BMT Pahlawan Tulungagung berupa pembiayaan *Musyarokah*, pembiayaan *Murabahah*, pembiayaan *Ba'i Bitsman Ajil*, dan pembiayaan *Qardul Hasan*. Selain itu BMT Pahlawan juga membuka produk simpanan diantaranya: Simpanan wajib, simpanan pokok, simpanan khusus (saham), simpanan sukarela dengan pola *Mudharabah*, simpanan investasi khusus, simpanan haji, dan simpanan pensiun.

Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan kemampuan manusia secara efektif, efisien dan tepat guna untuk mencapai tujuan dari organisasi. Setiap karyawan yang direkrut oleh sebuah lembaga maupun perusahaan harus mampu menjalankan perannya dengan

baik. Sebelum direkrut karyawan harus memenuhi berbagai syarat yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga seperti halnya kriteria-kriteria tertentu yang berlaku. Tekanan yang beragam dari dunia kerja menuntut seorang karyawan untuk sesuai dengan spesifikasi dan standar, seperti seorang karyawan harus memiliki pengetahuan dan ide yang cemerlang, ketrampilan dan kemampuan yang dapat memberikan hasil yang maksimal.⁵ Begitu juga yang berlaku pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Pengalaman merupakan hal yang sangat diperhitungkan dalam pekerjaan. Upaya memaksimalkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dalam bekerja. BMT Pahlawan Tulungagung pengalaman dalam bekerja dapat menjadi syarat utama saat pelaksanaan perekrutan karyawan baru bagi lembaga, melalui pengalaman kerja yang memadai karyawan memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Kecanggihan alat dan melimpahnya modal bukanlah jaminan pencapaian tujuan tanpa adanya kemampuan dari sumber daya manusia yang memadai dan cukup berpengalaman untuk menjalankannya. Sehingga pengalaman kerja merupakan hal yang perlu dipertimbangkan.

Motivasi kerja adalah sebagai suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan

⁵ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Managemen edisi 10*, (trjmh Dian Angelica), (Jakarta: Salemba Empat, 2009) hlm, 301

merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.⁶ Melakukan suatu pekerjaan motivasi merupakan hal yang menjadi dorongan kuat untuk melangkah dan mengerjakan kegiatan sesuai dengan target yang dicapai. Tujuannya agar suatu target pekerjaan dapat tercapai dengan maksimal motivasi perlu ditanamkan dengan baik pada setiap karyawan yang bekerja.

Latar belakang pendidikan merupakan hal yang mendasar dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Melalui tingkat pendidikan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kemampuan, karena orang yang berpendidikan dapat menggunakan pikirannya secara kritis dan tepat sesuai sasaran. Pendidikan yang lebih tinggi akan membuat seorang karyawan memiliki pikiran selangkah lebih maju dan mampu berpikir ke depan tentang rencana dan prospek yang baik dan tepat untuk dilaksanakan. Melalui tingkat pendidikan yang memadai seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga perusahaan yang mempunyai keahlian lebih mudah diarahkan dan diajak berfikir kritis. Mengingat lembaga keuangan BMT Pahlawan Tulungagung berdasarkan pada kegiatan keuangan yang bersifat syariah namun beberapa dari para karyawan yang merupakan lulusan dari pendidikan ekonomi konvensional.

⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2012), hlm, 278

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh pada prestasi karyawan meliputi: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.⁷ Kinerja yang baik harus sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh suatu lembaga. Setiap lembaga memiliki standar kualitas kinerja yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan definisi tersebut pelaksanaan kebijakan kinerja karyawan dalam suatu organisasi yang dilakukan setiap organisasi akan mendorong kearah peningkatan daya saing yang diperlukan menjelang dan saat pelaksanaan pasar bebas. Ditinjau dalam skala mikro, kebijakan kinerja karyawan dan organisasi akan mendorong para pelaku organisasi bersangkutan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan keterampilan (*skill*) sehingga akan diperoleh karyawan-karyawan yang unggul yang berdampak pada terciptanya organisasi yang baik. Bila setiap perusahaan swasta maupun pemerintah melaksanakan kebijakan kinerja karyawan dan organisasi secara komprehensif, maka implikasi secara makro ekonomi adalah terciptanya sumber daya manusia yang selalu meningkatkan keahlian dan ketrampilannya.

⁷ Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan..*(Jakarta: Sinar grafika offset 2012), hlm. 121

Terlebih mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam memasuki dunia kerja yang semakin bersaing agar lebih mempermudah pelaksanaan kinerja. Motivasi yang diberikan mampu meningkatkan semangat dan kualitas kerja dari para karyawan lembag maupun perusahaan, terlebih lagi jika latar belakang pendidikan dari karyawan tersebut diperhatikan maka mereka mampu menguasai dan memahami bidang pekerjaan yang dijalankannya dengan baik.

Terlihat juga bahwa sebagian besar karyawan BMT Pahlawan Tulungagung juga belum memiliki banyak pengalaman. Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja di lembaga ini masih dibawah 1 tahun sehingga masih butuh pengalaman maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Selain itu juga ada dari karyawan yang masih *fresh graduate* sehingga hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh dibangku pendidikan. Ditambah lagi kegiatan perekrutan karyawan baru yang telah dilakukan oleh lembaga baru-baru ini memungkinkan kinerja dari karyawan tersebut yang belum optimal mengingat mereka baru saja direkrut oleh lembaga.

Tujuan penelitian yaitu untuk menguji hubungan pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung dan diantara berbagai variabel tersebut mana yang memiliki hubungan erat terhadap kualitas kinerja karyawan pada BMT mengingat lembaga tersebut sudah berdiri cukup lama sudah 20 tahun dan berpengalaman dengan memiliki lima cabang yang

tersebar diseluruh kabupaten Tulungagung. Prakteknya lembaga ini memberikan layanan jasa keuangan yang harusnya memiliki karyawan yang kompeten dan bertanggung jawab. Berdasarkan pengalaman kerja karyawan yang dimiliki seberapa besar hubungannya terhadap kualitas kinerja karyawan, dengan faktor lain berupa motivasi kerja dan latar belakang pendidikan, faktor mana yang akan lebih mendominasi untuk mempengaruhi kualitas kinerja karyawan lembaga BMT Pahlawan Tulungagung.

Mengingat jumlah karyawan seluruh lembaga berkisar 16 orang karyawan. Berdasarkan jumlah karyawan yang terbilang sedikit sedangkan lembaga memiliki nasabah penyimpan dana sebanyak 10.900 orang dan nasabah penerima dana pembiayaan sebanyak 1.229 orang, dengan total 12.129 orang nasabah yang tersebar diberbagai cabang BMT Pahlawan Tulungagung. Kegiatan transaksi yang cukup beragam namun lembaga mampu melayani dengan baik. Terbukti dari jumlah nasabah yang banyak sehingga hal ini menjadi penting untuk lebih dipelajari mengenai faktor yang mendasari kemampuan kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung dengan mengambil faktor pengukur berupa pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan.

Tabel 1.1
Berikut data karyawan BMT Pahlawan Tulungagung :⁸

No	Nama Karyawan	Mulai Bekerja	Jenjang pendidikan
1	H. Nyadin, MAP	1996	S2
2	Dyah Iskandiana, S.Ag	1996	SI
3	Feri Yeti, S.E	1998	SI
4	Mispono, S.E	1998	SI
5	Ariful Fauzi, S.E, Sy	2014	SI
6	Miftahul Jannah, S.E	2006	SI
7	Juprianto, S.Ag	2002	SI
8	Dewi Kusnul Khotimah, SHi	2009	SI
9	Marathul Anisa, S.E	2011	SI
10	Nungky Suryandari, S.Sy	2014	SI
11	Arini Hidayati, S.E.Sy	2015	SI
12	Fatkur Rohman Albanjari, S.E.Sy	2016	SI
13	Astra bella F. Affandi, S.Psi	2016	S1
14	Hengki Ramora., S.E	2016	S1
15	Moh. Syafi'i, S.E.Sy	2016	S1
16	Fendi Eryanto, A.Md	2016	D3

Sumber: Data diolah wawancara dengan Marathul Annisa, 2017

Tabel 1.2
Berikut daftar karyawan dikantor cabang BMT Pahlawan Tulungagung :⁹

No	Kantor Cabang	Karyawan	Jabatan
1	Pusat Ngemplak	H. Nyadin, MAP	Direktur utama
2	Puskoma Notorejo	Juprianto, S.Ag	Pimpinan Pokusma Notorejo
3	Cabang Ngunut	Marathul Anisa, SE	Karyawan cabang
4	Cabang Bandung	Nungky Suryandari, S.Sy	Karyawan cabang
5	Cabang Gondang	Arini Hidayati, S.E.Sy	Karyawan cabang

Sumber: Data diolah, 2017 dari RAT BMT Pahlawan Tulungagung

⁸ Wawancara dengan salah satu karyawan BMT Pahlawan Tulungagung Marathul Annisa., SE

⁹ Laporan RAT (Rapat Anggota Tahunan) BMT Pahlawan Tulungagung tahun 2014

Berdasarkan gambaran yang telah dijelaskan tersebut penulis memilih judul “Analisis Hubungan Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal utama dalam unsur ketenagakerjaan. Sumber daya manusia (SDM) berupa karyawan memiliki berbagai karakter yang berbeda-beda, seperti halnya kemampuan, ketrampilan maupun keahliannya. Tidak hanya keahlian dari SDM saja, namun sarana dan prasarana yang ada pada lembaga yang kurang memadai juga mampu menjadi penghambat kegiatan karyawan dalam bekerja. Hal ini menjadi masalah yang umum dihadapi oleh lembaga yang memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit. Selain itu masalah motivasi yang bekerja yang dapat menjadi dorongan bagi karyawan dalam bekerja masih minim seperti insentif, penghargaan dan lain-lain. Adapun hal-hal yang mungkin dapat menjadi permasalahan dalam kualitas kinerja karyawan adalah:

1. Keahlian dari karyawan baru yang belum kompeten
2. Minimnya jumlah tenaga kerja yang ada namun pelayanan tetap baik
3. Pengetahuan dan pelatihan dari karyawan yang minim
4. Sarana dan prasarana kantor yang kurang memadai
5. Motivasi berupa pemberian insentif kepada karyawan yang ada pada lembaga masih minim

6. Latar belakang pengalaman kerja dari karyawan
7. Tingkat pendidikan yang pernah ditempuh karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja berhubungan secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah motivasi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah latar belakang pendidikan berhubungan secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji hubungan pengalaman kerja terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk menguji hubungan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Untuk menguji hubungan latar belakang pendidikan terhadap kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoretis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kualitas kinerja karyawan yang berhubungan dengan pengalaman kerja, motivasi kerja maupun latar belakang pendidikan karyawan pada lembaga keuangan syariah.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi BMT Pahlawan Tulungagung

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangsih pemikiran bagi lembaga keuangan khususnya BMT Pahlawan Tulungagung untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kualitas kinerja karyawan.

b. Manfaat bagi Penulis

Sebagai sumbangsih pemikiran bagi dunia akademik serta implementasi ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah.

c. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis mengharapakan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kualitas kerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang hubungan pengalaman kerja , motivasi kerja dan latar belakang pendidikan dan terhadap kualitas kerja karyawan.

F. Ruang lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Batasan penelitian bertujuan untuk memberikan batasan-batasan pada penelitian sehingga pembahasannya tidak meluas dan tetap fokus pada rumusan masalah penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian adalah analisis Hubungan pengalaman kerja , motivasi kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap kualitas Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung. Berbagai keterbatasan ini, maka dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup dan pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan. Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas masalah yang ada didalam rumusan masalah dan supaya tidak keluar jalur dari pembahasan ini maka dibutuhkan ruang lingkup dalam penelitian. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada empat variabel penelitian, yaitu:

1. Tiga variabel bebas yaitu pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang Pendidikan
2. Satu buah variabel terikat yakni kualitas Kinerja Karyawan BMT Pahlawan diseluruh Tulungagung

G. Penegasan Istilah

Menghindari penafsiran yang tidak diharapkan, maka perlu diuraikan terlebih dahulu mengenai istilah dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Konseptual

Secara konseptual mengenai penelitian yang dibahas antara lain:

- a. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu.¹⁰ Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya.
- b. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat menjadi pengaruh individu untuk mencapai hal yang tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan¹¹. Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
- c. Latar belakang pendidikan adalah merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Latar belakang pendidikan merupakan hal penting untuk menentukan kompeten

¹⁰ Marihot Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo:2002) hlm. 120

¹¹ Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber*, hlm 276

tidaknya seorang karyawan dalam bidang yang ditempatinya dengan keahliannya.

- d. Kinerja adalah Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Jadi kinerja karyawan merupakan sebuah hasil atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ia ambil dalam bidangnya tersebut.
- e. Karyawan adalah seseorang maupun sekelompok orang yang memiliki status tertentu karena pekerjaan yang dilakukakannya.¹³

2. Operasional

Berdasarkan definisi konseptual maka dapat dijelaskan maksud dari judul “Analisis Hubungan Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan” yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan ketiga variabel independen pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan karyawan terhadap variabel dependen yaitu kualitas kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

Maksud dari hubungan pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan karyawan terhadap kualitas kinerja

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 67.

¹³ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumu Aksara, 2012), hlm 97

karyawan BMT Pahlawan Tulungagung adalah untuk menilai kualitas kinerja yang dimiliki karyawan BMT Tulungagung jika didasarkan pada pengalaman kerja yang awalnya sudah pernah bekerja ditempat lain dengan bidang yang sama atau berbeda atau belum pernah bekerja sama sekali, sehingga keahlian yang dimiliki dari masing-masing karyawan berbeda, motivasi kerja yaitu sejauh mana keinginan dan semangat karyawan untuk bekerja dengan baik dan sesuai prosedur dilembaga tersebut, dan latar belakang pendidikan karyawan yang berasal dari berbagai jurusan akademik yang berbeda-beda bidangnya, maupun yang sama bidangnya namun dasar pengetahuannya yang berbeda.

Secara operasional bahwa dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji Analisis Hubungan Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung

Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel yaitu:

- a. Variabel independen (X)
 - 1) Pengalaman kerja (X1) adalah adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu.¹⁴
 - 2) Motivasi kerja (X2) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

¹⁴Marihot Hariandja, *Manajemen Sumber Daya*....., hlm 120

dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan¹⁵.

3) Latar belakang pendidikan (X3) adalah merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya

b. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kualitas kinerja karyawan (Y) yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.¹⁶

H. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan karya tulis ilmiah ini maka penulis akan memaparkannya secara sistematis ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I

Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II

Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang

¹⁵ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber*, hlm 276

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 67.

digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori dari masing-masing variabel, kajian penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III

Metodologi Penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan sampling penelitian, sumber data, variabel penelitian dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data instrumen penelitian, serta analisis data.

BAB IV

Hasil Penelitian, terdiri dari deskripsi data, dan pengujian hipotesis.

BAB V

Pembahasan, dalam bab ini dikemukakan tentang pembahasan rumusan masalah 1, rumusan masalah 2 dan seterusnya.

BAB VI

Penutup, yang berisi kesimpulan dan saran.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran dan riwayat hidup peneliti.