

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam suatu lembaga khususnya lembaga keuangan syariah, tidak semua orang bisa bekerja di lembaga tersebut namun, harus ada kriteria tertentu yang harus dicapai oleh seorang calon karyawan suatu lembaga keuangan syariah. Pada fenomena ini lembaga keuangan syariah melakukan rekrutmen karyawan kurang memperhatikan latar belakang pendidikan SDM dari segi lulusan SMA/MA/SMK/ sederajat, jurusan yang linier yang penting lembaga menyelenggarakan rekrutmen dan banyak calon karyawan yang mendaftar serta bisa melewati berbagai tahapan seleksi dari proses awal sampai akhir itu dianggap sudah lulus dan direkrut jadi karyawan. Sehingga dari proses rekrutmen tersebut lembaga mendapatkan SDM yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Oleh karena itu lembaga harus menyiapkan program pengembangan bagi karyawan baru agar bisa mengikuti operasional lembaga. Dari permasalahan tersebut diperlukan biaya pengembangan SDM yang cukup memadai. Disisi lain, banyak orang yang ingin bekerja di perbankan secara murni dari niat dan ada juga, mereka yang bekerja di perbankan karena faktor lain yang penting asalkan dapat pekerjaan. Bagi mereka yang mempunyai niat ingin bekerja di perbankan mayoritas dari mereka lulusan dari perbankan, manajemen, akuntansi. Mereka tidak memikirkan kondisi perusahaan yang dituju dengan kemampuan yang dia

miliki itu bisa mengembangkan atau mendorong produktivitas organisasi tersebut. Serta sebagian dari mereka tidak paham bahwa SDM lah yang berperan penting dalam kesuksesan organisasi perbankan.

Untuk dasar hukum BMT berazaskan Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945 serta berlandaskan syariah Islam, keimanan, keterpaduan (kaffah), kekeluargaan/koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme. Secara hukum BMT berpayung pada koperasi tetapi system operasionalnya tidak jauh berbeda dengan bank syariah sehingga produk-produk yang berkembang dalam BMT seperti apa yang ada di Bank syariah.

Oleh karena berbadan hukum koperasi, maka BMT harus tunduk pada Undang-Undang nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian dan PP nomor 9 tahun 1995 tentang pelaksanaan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Juga dipertegas oleh KEP.MEN nomor 91 tahun 2004 tentang koperasi jasa keuangan syariah. Undang-undang tersebut sebagai payung hukum berdirinya BMT. Sedangkan yang menjadi landasan dasar Koperasi syari'ah sebagaimana lembaga ekonomi Islam lainnya yakni mengacu pada sistem ekonomi Islam itu sendiri sebagaimana tersirat melalui fenomena alam semesta dan juga tersurat dalam Al Qur'an serta Al Hadits. Landasan dasar hukum di alqur'an antara lain:

1. QS. Al-Baqarah ayat 282

اَتَّبِعْنِكُمْ وَلْيَكْتُبْ فَاكْتُبُوهُ مُسَمًّى أَجَلٍ إِلَىٰ يَدَيِّنَا تَدَايُنًا إِذْ أَتَا الْمُؤْمِنِينَ يَتَأْتِيهَا
 حَقُّ عَلَيْهِ الَّذِي وَلِيَمَلِّ فَلْيَكْتُبْ اللَّهُ عِلْمَهُ كَمَا يَكْتُبُ أَنْ كَاتِبٌ يَأْتِي وَلَا بِالْعَدْلِ ك
 لَا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ سَفِيهًا الْحَقُّ عَلَيْهِ الَّذِي كَانَ فَإِنْ شِئْنَا مِنْهُ يَبْخَسُ وَلَا رَبُّهُ اللَّهُ وَلِيَتَّقِ الْحَد

نَالَمْ فَإِنْ رَجَلِكُمْ مِنْ شَهِيدَيْنِ وَاسْتَشْهَدُوا بِالْعَدْلِ وَلِيَهُ فَلْيَمْلِكْ هُوَ يَمْلِكُ أَنْ يَسْتَطِيعَ
 هُمَا فَتَدَكِّرِ أَحَدَهُمَا تَضِلَّ أَنْ الشَّهَدَاءِ مِنْ تَرْضَوْنَ مِمَّنْ وَأَمْرَاتَانِ فَرَجُلٌ رَجُلَيْنِ يَكُونُ
 إِلَى كَبِيرًا أَوْ صَغِيرًا تَكْتُبُوهُ أَنْ تَسْمُوْا وَلَا دُعُوْا مَا إِذَا الشَّهَدَاءُ يَأْبَى وَلَا الْأَخْرَى إِحْدَا
 اضْرَةَ تَجْرَةَ تَكُونُ أَنْ إِلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا وَأَدْنَى لِلشَّهَدَةِ وَأَقَوْمُ اللَّهِ عِنْدَ أَقْسَطُ ذَالِكُمْ أَجْلِهِ
 بِبُيُضَارٍ وَلَا تَبَايَعْتُمْ إِذَا وَأَشْهَدُوا وَتَكْتُبُوهَا إِلَّا جُنَاحٌ عَلَيْكُمْ فَلَيْسَ بَيْنَكُمْ تَدِيرُونَهَا
 شَيْءٌ بِكُلِّ وَاللَّهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُكُمْ اللَّهُ وَاتَّقُوا بِكُمْ فَسَوْفَ فَإِنَّهُ تَفْعَلُوا وَإِنْ شَهِدُوا وَلَا كَات

عَلِيم

Artinya: 282. Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah [179]
 tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.
 dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan
 janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya,
 meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu
 mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada
 Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya.
 jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau
 Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan
 dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki
 (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua
 orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa
 Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi
 keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang

itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

2. QS. An-Nisa ayat 56

أَغْيَرَهَا جُلُودًا أَبَدًا لَنَّهُمْ جُلُودُهُمْ نَضِجَتْ كُلَّمَا نَارًا أَنْصَلِيهِمْ سَوْفَ بَيَّأْتِنَا كَفَرُوا الَّذِينَ إِنَّ
 حَكِيمًا عَزِيزًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ الْعَذَابَ لَيَذُوقُو

Artinya: 56. Sesungguhnya orang-orang yang kafir kepada ayat-ayat Kami, kelak akan Kami masukkan mereka ke dalam neraka. Setiap kali kulit mereka hangus, Kami ganti kulit mereka dengan kulit yang lain, supaya mereka merasakan azab. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

3. QS. Al-Muthaffifin ayat 1-3

وَنَزْنُوهُمْ أَوْ كَالْوَهْمِ وَإِذَا يَسْتَوْفُونَ النَّاسَ عَلَى أَكْتَالُوا إِذَا الَّذِينَ لِلْمُطَفِّفِينَ وَيَلُّ
 حُنْسِر

Artinya: 1. kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang, 2. (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi, 3.

dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi.

4. QS. An-Nisa ayat 29

عَنْ تِجْرَةٍ تَكُونَ أَنْ إِلَّا بِالْبَطْلِ بَيْنَكُمْ أَمْوَالِكُمْ تَأْكُلُوا أَلَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يَأْتِيهَا
 رَحِيمًا بِكُمْ كَانَ اللَّهُ إِنْ أَنْفُسَكُمْ تَقْتُلُوا أَوْلَاءَ مِنْكُمْ تَرَاضَ

Artinya: 29. 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.

Untuk seorang karyawan suatu lembaga keuangan syariah akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik.

Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan

perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing.

Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbedabeda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dari kinerja karyawan.

Penilaian yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktifitas kerja karyawannya sehingga nanti akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

Kasus jatuhnya perusahaan Lehman brother, karena auditor keuangan memalsukan laporan keuangan dan dinilai lalai dalam bekerja. Selain permintaan tambahan kolateral, penumpukan asset Lehman brother juga dibuat terpusat pada kredit kepemilikan rumah bermasalah. Sehingga ada kasus penyesatan informasi yang material dalam akuntansi Lehman. Hal ini untuk menyembunyikan ketergantungan dari utangnya.¹

Produktifitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manjerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga social lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula devinisi produktivitasnya.

Untuk memenuhi tuntutan di era globalisasi, seorang karyawan harus mampu bekerja sesuai harapan perusahaan jika dia memiliki kopetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yaitu *soft skill competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun

¹Anjar, akibat jatuhnya lehman, <http://suara.karyaOnline.htm> (diakses 18 Nopember 2015)

interaksi dengan orang lain. Kedua kompetensi hard skill competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.²Pentingnya produktifitas kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan pengembangan usahanya.Oleh karena itu, diperlukan hasil-hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung produktivitas kerja karyawan yang sudah dimiliki.

BMT adalah singkatan dari Baitul Maal wat Tamwil atau Balai Usaha Mandiri Terpadu, yakni sebuah lembaga ekonomi keuangan mikro syariah yang berintikan *Baitul Maal* (lembaga amil zakat/non profit) dan *Baitut Tamwil* (lembaga pembiayaan/profit dan fallah oriented). Keberdaan BMT diharapkan menjadi pendukung kegiatan Ekonomi masyarakat kecil dan menengah dengan berlandaskan sistem syariah.³

BMT adalah lembaga ekonomi yang dibangun dan ditumbuhkembangkan dari dan untuk anggota. Oleh sebab itu peranan Anggota dalam menentukan maju mundurnya BMT sangat besar. Anggota BMT Pahlawan terdiri atas *anggota tetap, anggota tidak tetap dan anggota kehormatan*. Anggota tetap adalah Para Pendiri BMT Pahlawan yang sejak berdirinya telah ikut mendirikan dengan menyetor modal awal yang disebut Simpanan Pokok Khusus (saham), simpanan pokok dan simpanan wajib. Anggota tidak tetap adalah anggota yang mendaftarkan diri setelah BMT berdiri dengan membayar simpanan Pokok, namun belum

²George Louer, dalam. [http //repository.usu.ac.id/handle/123456789/33088](http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/33088), (diakses 18 Nopember 2015)

³Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT), (Yogyakarta: UII Press, 2004)., hlm. 129.

membayar sepenuhnya simpanan wajib. Mereka bisa masuk setiap saat dan bisa keluar setiap saat pula. Mereka masuk untuk menanamkan modal (Simpanan Pokok Khusus), atau menyimpan/menabung atau memperoleh pelayanan pembiayaan dan atau juga untuk membayar dan menerima Zakat, infaq maupun shodaqoh dari BMT. Jumlah mereka selalu bertambah dari tahun ketahun. Sedangkan anggota kehormatan atau disebut anggota luar biasa adalah orang yang mempunyai kepedulian dan jasa untuk ikut serta memajukan BMT namun mereka tidak bisa ikut secara penuh sebagai anggota BMT. Sesuai data yang ada hingga akhir tahun 2015 anggota BMT tercatat sebanyak 12.129 orang dengan rincian sebagaimana table berikut⁴ :

TABEL 1.1

PERKEMBANGAN ANGGOTA BMT PAHLAWAN

	Anggota	Tahun 2014	Tahun 2015
1	Pendiri / Anggota Tetap	61 orang	61 orang
2	Penanam Saham	63 orang	63 orang
3	Penyimpan / Penabung	10.337 orang	10.900 orang
4	Penerima Pembiayaan	1.435 orang	1.105 orang
	Total	11.896 orang	12.129 orang

Sumber : Buku Profil Lembaga BMT Pahlawan 2014-2015

Dengan demikian BMT bermanfaat bagi lingkungannya. Secara fisik, bangunan kantor/sekretariat BMT harus mencerminkan keteduhan, persaudaraan

⁴Buku Profil Lembaga BMT Pahlawan 2014-2015

dan keharmonisan dengan sekitarnya. Secara sosial program usaha dan kerja pengelola BMT harus mampu membina umat. Misalnya mengadakan pengajian pendalaman Al Quran secara periodic dengan anggota maupun masyarakat desekitar BMT.⁵

Berdasarkan latar belakang diatas penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh latar Belakang Pendidikan, Motivasi, dan Minat Karyawan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung* ”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Sebelum peneliti menentukan batas masalah, peneliti harus melakukan identifikasi dan inventarisasi sebanyak-banyaknya kemungkinan yang dapat diduga sebagai masalah, sehingga diperoleh penjelasan tentang kemungkinan-kemungkinan cakupan yang dapat muncul dalam penelitian. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja seorang karyawan, diantaranya faktor pribadi, faktor social dan faktor psikologi. Dalam penelitian yang akan penulis kaji yaitu mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi dan minat karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BMT Pahlawan. Variabel independen dalam penelitian ini yakni dengan menentukan tiga variabel yang terdiri dari latar belakang pendidikan, motivasi dan minat sebagai variabel independen dan Produktivitas sebagai variabel dependen.

⁵*Ibid*, hlm.126.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah minat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan Tulungagung?
4. Apakah secara bersama-sama latar belakang pendidikan dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Untuk menguji pengaruh minat terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan Tulungagung?
4. Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama latar belakang pendidikan, motivasi, minat karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja BMT Pahlawan Tulungagung?

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoretis :

- a. Untuk menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dan penulisan tentang manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk mengembangkan penelitian di bidang lembaga keuangan syariah.
- c. Untuk perbendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung.
- d. Sebagai referensi sekaligus pengembangan penelitian yang akan datang.

2. Secara praktis :

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen lembaga keuangan islam agar ilmu tersebut dapat diketahui semua pihak dan dapat mengembang atau meningkatkan sumber daya manusia baik di lembaga, mahasiswa maupun masyarakat umum dan selalu berkembang.

F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami skripsi yang berjudul: “*Pengaruh latar Belakang Pendidikan, Motivasi, dan Minat Karyawan terhadap Produktivitas BMT Pahlawan, Tulungagung*”, maka penulis memandang perlu untuk menegaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul yaitu sebagai berikut:

1. Konseptual

a. Pendidikan

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik.⁶

b. Motivasi

*“Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.*⁷

c. Minat

*Minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya.*⁸

⁶Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. Kamus Besar Bahasa Indonesia. (Jakarta : Balai Pustaka, 2002). Hal 263

⁷Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung : Refika Aditama, 2005). Hal. 61

⁸Belly, Ellya dkk..*Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi.Simposium Nasional Akuntansi 9.*(Padang, 2006). Hal. 4

d. Kinerja

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.⁹

e. Produktivitas

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.¹⁰

2. Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau objek yang diteliti.¹¹ Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi dan minat karyawan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

⁹Mathis, R.L. & J.H. Jackso. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia.(Jakarta: Salemba Empat, 2006). Hal. 65

¹⁰Riyanto, J. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. (Jakarta: SIUP. 1986).Hal. 22

¹¹Abd.Aziz dkk. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. (Tulungagung: STAIN Tulungagung, 2012), hlm.8.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Bagian awal halaman berisi tentang halaman sampul judul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini menjelaskan mulai dari latar belakang yang berisi hal yang melatar belakangi dan juga faktor yang paling kuat mempengaruhi penulis dalam pembuatan judul skripsi, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah yang mengkaji permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian bagi manajemen lembaga keuangan syariah, bagi akademi, bagi penelitian selanjutnya, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori menjabarkan teori pendidikan, motivasi, kinerja, dan produktivitas BMT Pahlawan, kajian penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat metodologi penelitian yang terdiri dari a) rancangan penelitian (pendekatan dan jenis penelitian), b) variabel penelitian, c) populasi

penelitian, d) instrument penelitian, e) data dan sumber data, f) teknik pengumpulan data, serta g) teknik analisi.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian, terdiri dari: a) deskripsi data, b) pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari pembahasan dari setiap rumusan masalah

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

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