

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan usahanya dengan prinsip syariah berdasarkan hukum Islam. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Pasal 1 ayat (1) Tentang Perbankan Syariah, menjelaskan bahwa perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan bank syariah dan unit usaha syariah termasuk kelembagaannya, kegiatan usaha, cara dan proses dalam menjalankan kegiatan usahanya.¹ Sistem perbankan syariah inilah yang menjadi alternatif bagi umat Islam yang membutuhkan atau ingin memperoleh layanan jasa dari perbankan tanpa harus melanggar syariat Islam di Indonesia.

Perkembangan bank syariah saat ini tidak jauh berbeda dengan perkembangan bank konvensional di dunia Internasional dan Indonesia. Terlebih lagi, terdapat beberapa bank syariah dari konversi bank konvensional yang melakukan berbagai strategi untuk mendapatkan nasabah sebanyak mungkin. Penduduk Indonesia yang mayoritas beragama Islam dan kesadaran mereka dalam berperilaku berdasarkan syariat Islam, termasuk dalam bermuamalah seperti menjauhi transaksi yang diharamkan, salah satunya yaitu transaksi riba. Sebagaimana yang telah disebutkan di dalam Al-Quran:

وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا.. الآية. سورة البقرة : ٢٧٥

¹ Dhady Ananta Rivandi Widjajaatmadja dan Cucu Salihah. *Akad Pembiayaan Murabahah Di Bank Syariah Dalam Bentuk Akta Otentik*, (Malang : Inteligensi Media, 2019), hlm. 3.

Artinya: “... dan Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan *riba*.” (Q.S. al-Baqarah : 275).²

Hal inilah yang menjadikan target pasar yang potensial bagi perbankan konvensional, sekaligus salah satu alasan mengapa perbankan konvensional mulai merambah pada sistem syariah. Meski demikian, pada saat ini persaingan antar perusahaan khususnya perbankan dari tahun ke tahun semakin ketat sehingga menyebabkan perusahaan harus lebih mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

² Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Jakarta Timur : Darus Sunnah, 2013), hlm. 38.

Perlu adanya pengelolaan SDM untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.³ Keberhasilan dalam mengembangkan perbankan syariah bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan dari penyebar-luasan informasi, penyusunan sekaligus penyempurnaan pada perangkat ketentuan hukum, dan pembukaan jaringan kantor, akan tetapi kehadiran peran sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan atau organisasi sangat penting khususnya dalam perkembangan perbankan syariah itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) termasuk dalam salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal.

Ketika kinerja pegawai baik dan maksimal dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.⁴ Sumber daya manusia (SDM) memiliki potensi yang tinggi dalam keberhasilan suatu perusahaan. Peran SDM sendiri merupakan yang paling penting dalam penentuan kegiatan perusahaan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Dengan demikian, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan tatakelola yang baik dan menyeluruh. Agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif, SDM harus dikelola secara komprehensif dan strategis sejak dari perencanaan, penerimaan sampai dengan pengembangannya. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja merupakan seberapa jauh individu memerankan bagiannya atau pekerjaannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dimana dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan sudah sepadan atau relevan bagi organisasi.⁵ Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja adalah

³ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Grasindo, 2007), hlm. 2.

⁴ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2018) hlm. 172.

⁵ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Malang : UB Media, 2016), hlm. 167.

pencapaian hasil kerja pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan dari organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu mengadakan pengembangan dari sumber daya manusia (SDM) yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.⁶ Karena kinerja pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan termasuk kualitas pelayanan yang diberikan.

Manajemen kinerja sendiri merupakan gaya manajemen dalam pengelolaan sumberdaya yang mengarah pada kinerja dalam melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.⁷ Upaya untuk meningkatkan kinerja harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan secara sistematis dan terus-menerus agar tujuan yang diharapkan tercapai, yakni memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini merupakan cara untuk memajemen kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai salah satu bagian dari proses manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, akan tetapi mengatur manusia tidaklah mudah. Selain diharapkan memiliki kemampuan terampil dan cakap, sebagai karyawan seharusnya juga memiliki kemauan dan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar terciptanya tujuan yang efektif dan efisien. Meski demikian, kemampuan terampil dan cakap jugalah tidak berarti apabila tidak disertai dengan adanya sikap moral dalam kerja dan kedisiplinan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam upaya mewujudkan semua itu,

⁶ Sri Langgen Ratnasari, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Penerbit Qiara Media, 2019), hlm. 195.

⁷ Nasrullah Nursam “Manajemen Kinerja” *Journal of Islamic Education Management* : Vo. 2, No. 2, (Oktober 2017), hlm. 170.

maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai, dibutuhkan juga pelatihan kerja serta mengetahui kepribadian dari karyawan.

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh pendidikan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai dan sesuai dengan bidang pekerjaannya.⁸ Pendidikan memberikan bekal kepada seseorang untuk dapat lebih memahami peran dan fungsi di tempat kerja, dalam konteks lebih sempit pendidikan memberikan bekal kepada tenaga kerja untuk mampu mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya. Semakin mudah baginya untuk mengenali masalah dalam pekerjaannya.⁹ Pendidikan seorang karyawan dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif serta berinovasi dalam pekerjaannya yang mana akan berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai karyawan.

Pelatihan akan membantu pegawai mencapai kemampuannya agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁰ Dampak positif setelah diadakan pelatihan bagi karyawan yakni meningkatnya eksistensi dan pengakuan lingkungan kerja kepada dirinya dan meningkatnya penghargaan dan kepercayaan perusahaan atau lembaga kepadanya. Sedangkan bagi perusahaan atau lembaga yakni meningkatnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan meningkatnya daya saing perusahaan.¹¹ Pelatihan dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasa disebut dengan diklat. Pelatihan dapat dikatakan sebagai metode atau bentuk edukasi bagi

⁸ I Kadek Yogi Setiawan “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JIPE)* : Vol. 5, No. 1, (2015), hlm. 2.

⁹ Khornelis Dehotman “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Mal Wat-Tamwil* Di Provinsi Riau” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI)* : Vo. 1, No. 2, (Desember 2016), hlm. 219.

¹⁰ Kwantoro Teresa Puteri dan Hery Winoto “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inplasco Prima Surya” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* : Vol. 16, No. 1, (Januari-Juni 2016), hlm. 27.

¹¹ Abdorrahman Gintings, *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung : Humaniora Utama Press, 2011), hlm. 12.

karyawan untuk memperoleh keterampilan serta dapat memenuhi tantangan dalam bekerja demi memenuhi tujuan perusahaan untuk tetap dapat berkembang dan bersaing. Secara sistematis, proses pelatihan akan mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan untuk kepribadian, sebuah perusahaan biasanya akan memilih karyawan yang memiliki kepribadian yang positif atau baik. Tentunya hal yang demikian tidak mudah untuk dilakukan karena setiap orang sudah memiliki kepribadian tersendiri dan berbeda pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Kartono dan Gulo bahwa kepribadian adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain.¹² Dengan adanya perbedaan ini, sebuah perusahaan diharuskan mengelola sedemikian rupa agar karyawan memiliki kesamaan kepribadian dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda, namun hal ini bisa dikembangkan ke arah yang positif.¹³ Dengan demikian perusahaan jika mampu mengembangkan kepribadian karyawannya ke arah yang positif, maka dapat dipastikan akan memberikan kinerja yang baik pula kepada perusahaan.

Pelatihan bermanfaat dalam menjaga stabilitas perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴ Ketika pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Meningkatkan kinerja bukan hanya sangat penting bagi karyawan, akan tetapi sangat penting bagi perusahaan itu sendiri karena dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan

¹² Dedy Siswanto, *Anak di Persimpangan Perceraian*, (Surabaya : Airlangga University Press, 2020), hlm. 72.

¹³ Nilawati Fiernaningsih, "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan" *Jurnal Administrasi dan Bisnis (adbis)* : Vo. 11, No. 2, (Desember 2017), hlm. 222.

¹⁴ Gian Gumilar dkk "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank NTB Cabang Utama Pajenggik)" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* : Vol. 22, No. 2, (Mei 2015), hlm. 3.

berdampak pada kestabilan perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kemampuan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sarana Prima Mandiri (BPRS SPM) Pamekasan merupakan salah satu bank yang menerapkan prinsip syariah. PT BPRS Sarana Prima Mandiri lebih dikenal dengan sebutan Bank Syariah SPM. Dalam dunia perbankan, tentunya Bank Syariah SPM mempunyai strategi tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan oleh Bank Syariah yang telah meraih predikat *excellent* pada Syariah Awards 2019 dari Infobank.¹⁵ Pertumbuhan kinerja dari Bank Syariah SPM merupakan alasan dibalik penghargaan tersebut.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, seperti penelitian oleh Defi Lia Safitri menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Namun, terdapat *Gap Empiris* pada hasil penelitian I Kadek Yogi Setiawan yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Indria Andesta Dyastuti menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Namun, terdapat *Gap Empiris* pada hasil penelitian Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Dan penelitian yang dilakukan Ridaldi Adam menyatakan variabel kepribadian

¹⁵ <http://banksyariahsprm.co.id/bprs-sarana-prima-mandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank/> (diakses pada tanggal 11 November 2020, pukul 12.00 WIB)

¹⁶ Defi Lia Safitri “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2018), hlm. vi.

¹⁷ I Kadek Yogi Setiawan “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*: Vo. 5, No. 1, (2015), hlm. 1.

¹⁸ Indria Andesta Dyastuti, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2018), hlm. ii.

¹⁹ Edi Saputra Pakpahan, dkk “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Administrasi Publik*: Vo. 2, No. 1, hlm. 116.

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰ Namun, terdapat *Gap Empiris* pada hasil penelitian Effendi Sinuhaji yang menyatakan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²¹

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat pentingnya meningkatkan kinerja dari karyawan, maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian secara mendalam apakah variabel pendidikan dan pelatihan benar-benar berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan dengan judul “Implikasi Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
4. Apakah pendidikan, pelatihan dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

²⁰ Ridaldi Adam, “Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan”, (Skripsi, Universitas Medan Area, Medan, 2019), hlm. i.

²¹ Effendi Sinuhaji “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan” *Jurnal Ilmuan* : Vo. 1, No. 1,(Februari : 2014), hlm. 11.

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan, pelatihan dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian untuk mempertegas variabel yang diteliti serta untuk menentukan dalam merumuskan hipotesis.²² Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa asumsi, yaitu:

1. Tingginya pendidikan dan kesesuaian pendidikan akan menentukan jabatan karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karena kerjanya baik.

²² Tim Penyusun Pedoman Penulisan karya Ilmiah, (Pamekasan : STAIN Pamekasan, 2015), hlm. 10.

2. Pelatihan yang baik dan berkualitas yang dilakukan oleh karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik.
3. Kepribadian yang baik oleh karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dapat membuat kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan menjadi lebih baik.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari kajian pustaka. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah²³:

1. $H_{0,1}$: tidak terdapat pengaruh atas pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
 $H_{1,1}$: terdapat pengaruh atas pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. $H_{0,2}$: tidak terdapat pengaruh atas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
 $H_{1,2}$: terdapat pengaruh atas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

²³ Tim Penyusun Pedoman Penulisan karya Ilmiah, (Pamekasan : STAIN Pamekasan, 2015), hlm. 11.

3. $H_{0.3}$: tidak terdapat pengaruh atas kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

$H_{1.3}$: terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

4. $H_{0.4}$: tidak terdapat pengaruh atas pendidikan, pelatihan dan kepribadian secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

$H_{1.4}$: terdapat pengaruh atas pendidikan, pelatihan dan kepribadian secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

F. Kegunaan penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi kontribusi yang berguna oleh berbagai pihak yang terkait, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Secara Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta memperoleh pengalaman dan wawasan dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan fenomena penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dapat dijadikan referensi atau rujukan dibidang lembaga perbankan ataupun lembaga non perbankan dan perusahaan sebagai perbandingan

serta referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih relevan. Serta dapat memberikan pemahaman bagi para akademisi dalam melakukan kajian tentang pengaruh pendidikan, pelatihan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan dan menambah wawasan keilmuan bagi para mahasiswa IAIN Madura, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi PT BPRS Sarana Prima Madiri Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi PT BPRS Sarana Prima Madiri Pamekasan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan penelitian ini bisa menjadi evaluasi dari segi pendidikan, pelatihan dan kepribadian sehingga PT BPRS Sarana Prima Madiri Pamekasan mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi masyarakat umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan masyarakat umum mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan

G. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti perlu memberikan batasan tentang materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian, yaitu:

1. Ruang Lingkup Variabel

Agar penelitian yang dilakukan lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Ada empat variabel yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), kepribadian (X_3) dan kinerja (Y). Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah:

a. Pendidikan

Untuk pendidikan, indikator-indikator yang akan diteliti adalah²⁴ :

- 1) Jenjang pendidikan
- 2) Kesesuaian jurusan

b. Pelatihan

Untuk pelatihan, indikator-indikator yang akan diteliti adalah²⁵:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan
- 6) sasaran

c. Kepribadian

Untuk kepribadian, indikator-indikator yang akan diteliti adalah²⁶:

- 1) Ekstraversi (*extraversion*).
- 2) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*).

²⁴ Ali Chaerudin dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi : CV jejak dan Anggota IKAPI, 2020), hlm. 130.

²⁵ Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta : Andi anggota IKAPI, 2018), hlm. 135.

²⁶ Stephen P. Robbins Dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), hlm. 132-133.

- 3) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*).
- 4) Stabilitas emosi (*emotional stability*)
- 5) Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*).

d. Kinerja

Untuk kinerja, indikator-indikator yang akan diteliti adalah ²⁷:

- 1) *Quality*
- 2) *Quantity*
- 3) *Timelines*
- 4) *Cost-effectiveness*
- 5) *Need for supervision*
- 6) *Interpersonal impact*

2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian adalah PT BPRS Sarana Mandiri Prima Pamekasan yang beralamat di Jalan KH.Agus Salim, Rw. 07, Barurambat Kota, Kec. Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317. Dan data yang menjadi sumber penelitian ini adalah data kuesioner yang diisi oleh seluruh karyawan PT BPRS Sarana Mandiri Prima Pamekasan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak dan juga baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan.

²⁷ Syaifuddin, *Motivasi dan Kinerja Pegawai*, (Sidoarjo : Indomedia Pustaka, 2018), hlm. 66.

H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahfahaman dan guna memperoleh gambaran yang jelas serta kesamaan pandangan dalam memahami judul skripsi ini, maka istilah-istilah yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan adalah suatu usaha manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal penguasaan teori dan keterampilan guna mencapai tujuan dimasa yang akan datang.
2. Pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang terencana dan terorganisir untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja para karyawan agar berhasil dalam melakukan pekerjaan yang dihadapi.
3. Kepribadian merupakan keseluruhan cara yang digunakan oleh individu untuk berekasi dan berinterkasi dengan orang lain sehingga menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya.
4. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja manajemen suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.