

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Seiringan dengan berjalannya waktu, industri keuangan mulai banyak diminati oleh masyarakat. Hal ini ditandai dengan banyaknya lembaga keuangan yang berdiri di tengah tengah masyarakat, baik lembaga perbankan maupun lembaga non perbankan. Lembaga keuangan (*finansial institution*) adalah suatu badan usaha yang aset utamanya berupa uang (*financial asset*) maupun tagihan tagihan (*claim*), seperti saham (*stock*), obligasi (*bonds*) dan pinjaman (*loans*). Artinya, kegiatan yang dilakukan oleh lembaga ini akan selalu berkaitan dengan bidang keuangan, baik berupa penghimpunan/penyaluran dana masyarakat dan jasa-jasa keuangan lainnya.<sup>1</sup> Berdasarkan UU No. 14 Tahun 1967 tentang pokok-pokok perbankan pasal 1.b menyebutkan bahwa lembaga keuangan adalah semua badan yang menjalankan kegiatan-kegiatannya di bidang keuangan, menarik uang dari masyarakat dan menyalurkannya ke dalam masyarakat.<sup>2</sup>

Lembaga keuangan di Indonesia dibedakan menjadi dua, yaitu lembaga Keuangan Konvensional dan lembaga Keuangan *Syariah*. Lembaga keuangan syariah adalah suatu perusahaan yang usahanya bergerak dibidang jasa keuangan berdasarkan prinsip *syariah*. Prinsip *syariah* yaitu prinsip yang menghilangkan unsur-unsur yang dilarang dalam Islam, kemudian menggantikannya dengan

---

<sup>1</sup>Heri Enjang Syahputra, *Modul Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Medan : Universitas Sari Mutiara Indonesia, 2020), 18.

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 1967 *Tentang Pokok Pokok Perbankan* pasal 1 huruf b.

akad-akad tradisional Islam.<sup>3</sup> Di Indonesia ada beberapa lembaga keuangan *syariah* yang beroperasi, diantaranya *Bait al-Maal wa at-Tamwil* (BMT), Koperasi Jasa Keuangan *Syariah* (KJKS), Unit Layanan Modal Mikro (ULaMM) *Syariah* dan *GrameenBank*.<sup>4</sup>

BMT adalah kependekan dari *Bait al-Maal wa at-Tamwil*, ada pula yang menyebut dengan Balai Usaha Mandiri Terpadu. Secara praktis, BMT adalah lembaga keuangan mikro yang operasionalisasinya berbasis *syariah*, khususnya yang menyangkut bidang akad transaksinya berpola *syariah* sebagai Lembaga Keuangan Mikro *Syariah* (LKMS) BMT merupakan gabungan dua lembaga, yaitu *Bait al-Maal* yang merupakan lembaga sosial (*ta'awun*); dan *Bait at-Tamwil* yang merupakan lembaga bisnis (*tijary*) dan pengelolaan keuangan produktif (investasi).<sup>5</sup>

BMT sebagai lembaga sosial dan lembaga bisnis, sudah seharusnya didukung oleh sumber daya lain yang mempuni, guna mejalankan operasinya dengan baik. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya Organisasi dalam mencapai tujuan Organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM yang berkualitas akan sulit bagi organisasi tersebut untuk

---

<sup>3</sup> Nonie Afrianty, Desi Isnaini, dan Amimah Oktarina, *Lembaga Keuangan Syariah* (Bengkulu : CV. Zigie Utama, 2019), 2.

<sup>4</sup> Euis Amalia, *Keuangan Mikro Syariah* (Bekasi: Gramata Publishing, 2016), 49.

<sup>5</sup> *Ibid.*, 19.

mencapai tujuannya. Werther dan Davis menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan Organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.<sup>6</sup>

Maka dari itu, dalam melangsungkan usahanya *Bait al-Maal wa at-Tamwil* haruslah memiliki tenaga kerja yang mumpuni yakni tenaga kerja haruslah memiliki keilmuan tentang Perbankan *Syariah*/Ekonomi *Syariah*. Hal ini diperlukan guna menghindari ketidak sesuaian dalam manjelaskan kegiatan lembaga keuangan syariah. Alasan inilah yang menjadi latar belakang dibutuhkan sebuah manajemen atas sumber daya manusia supaya tujuan dan sasaran yakni kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>7</sup> Dalam Kamus Besar Basaha Indonesia, kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu, hal ini menunjukkan bahwa kerja merupakan kegiatan yang menghasilkan sesuatu selanjutnya proses kerja tersebut disebut sebagai kinerja.<sup>8</sup>

Pendidikan sudah menjadi kosa kata yang tidak asing didengar oleh kita,wajar saja karena sejak kita kecil sudah mendapatkan pendidikan baik disekolah maupun diluar Sekolah, bahkan jauh sebelum itu, sejak manusia itu

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 3 – 4.

<sup>7</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Kaaryawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 1.

<sup>8</sup> Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (Gorontalo : CV. Athra Samudra, 2019), 10.

lahir maka dari sejak itulah pendidikan menunjukkan existensinya.<sup>9</sup> Adapun arti pendidikan dikelaskan oleh Undang-undang republik indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Bab 1 pasal 1 arti 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, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>10</sup> Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adanya pendidikan diharapkan dapat mejadikan peserta didik mampu mengembangkan potensi diri, kecerdasan serta keterampilan dirinya sehingga menjadi sumber daya manusia yang cerdas terampil dan berahlak mulia.

Agar tercipta sebuah kinerja yang baik dari karyawan, maka perlu diperhatikan aspek kesuaian antara karyawan dengan tugas yang di di bebankan, sebagai mana di contohkan oleh Rasulullah SAW, beliau menempatkan Mu`âdz ibn Jabal sebagai gubernur Yaman berdasar-kan pemahaman, ketajaman akal, dan akhlaknya. Nabi menempatkan `Umar ibn al-Khaththâb untuk mengatur zakat atau sedekah karena ketegasan dan sifat adilnya. Nabi menempatkan Khalîd ibn Walîd karena ia mahir dan terlatih dibidang militer. Idealnya dalam lembaga keuangan syariah maka diperlukan karyawan yang berlatar pendidikan Perbankan Syariah ataupun Ekonomi Syariah.

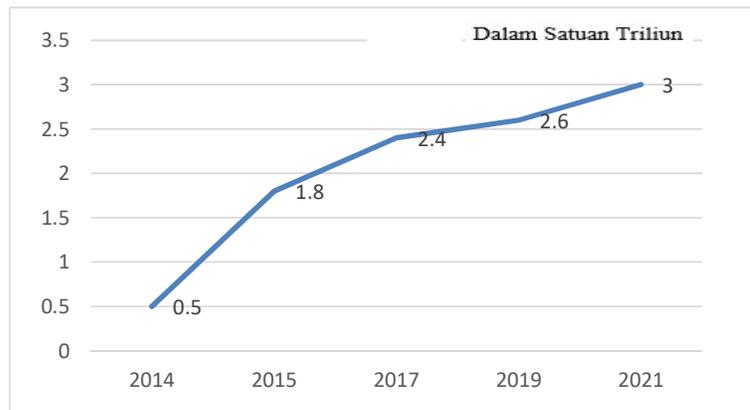
---

<sup>9</sup>Abdul Rahmat, *Pengantar Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi* (Bandung: Manajemen Qolbun Salim, 2010), 2.

<sup>10</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* bab 1 pasal 1.

Dikutip dari laman web [bmtugtnusantara.co.id](http://bmtugtnusantara.co.id) BMT UGT Sidogiri mendapka peringkat pertama dalam ajang penghargaan sebagai *The Best Islamic Micro Finance* Tahun 2014 dengan aset lebih dari Rp 50 miliar dari Karim Consulting Indonesi<sup>11</sup>. Dari laman [idxchannel.com](http://idxchannel.com) pada hari Jum'at tanggal 22 Oktober 2021, Koperasi Pesantren Sidogiri.asetKopersi Pesantren Sidogiri telah mencapai 3 triliun rupiah dan memiliki 2000 unit BMT.<sup>12</sup> Merupakan kenaikan yang cukup signifikan dimana dalam jangka waktu 7 tahun BMT UGT NUSANTARA bisa merubah jumlah aset dari 50 miliar menjadai 3 triliun. Berikut grafik kinerja BMT UGT NUSANTARA dari tahun 2014-2021 ditinjau dari jumlah aset yang di miliki:

**Gambar 1.1**  
**Jumlah Aset BMT UGT Nusantara 2014-2015**



Sumber: data sekunder diolah oleh peneliti, 2022

Namun berdasarkan fakta yang peneliti temukan dilapangan ada beberapa lembaga keuangan syariah yang karyawanya tidak memiliki Latar Belakang Pendidikan yang tepat yakni pendidikan di bidang Perbankan *Syariah* ataupun

<sup>11</sup> BMT UGT NUSANTARA, <https://bmtugtnusantara.co.id/konsultasi-7-bmt-ugt-sidogiri-raih-the-best-islamic-micro-finance.html>, di akses pada tanggal 12 Maret 2022 pukul 00:01 WIB.

<sup>12</sup> Idxchannel, <https://www.idxchannel.com/syariah/cetak-sejarah-aset-koperasi-pesantren-sidogiri-rp3-triliun-dan-punya-2000-bmt>, di akses pada tanggal 12 Maret 2022 pukul 00:01 WIB.

Ekonomi *Syariah*, selaras dengan apa yang dikatakan oleh Menteri Keuangan Indonesia Sri Mulyani dan Deputi Gubernur Bank Indonesia Dody Budi Waluyo mengungkapkan hampir semua pekerja di industri ekonomi dan keuangan syariahbukan berasal dari program studi ekonomi dan keuangan syariah.<sup>13</sup>SDM yang bekerja di sektor keuangan syariah 90 persen bukan berasal dari lulusan program studi ekonomi Islam dan keuangan syariah, malah dari program studi yang lain.<sup>14</sup>Hal ini dapat menimbulkan keraguan apakah karyawan lembaga keuangan *syariah* terkait, mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik baik dan benar, mengingat karyawan yang kurang sesuai dibidang lembaga keuangan syariah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di Jaringan Kantor Se Kabupaten Pamekasan”.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan?

---

<sup>13</sup> CNBC Indonesia, <https://www.cnbcindonesia.com/syariah/20211028132623-29-287236/kembangkan-ekonomi-keuangan-syariah-ri-kekurangan-ahlinya>, di akses pada tanggal 12 Maret 2022 pukul 00:015 WIB.

<sup>14</sup> Bisnis Tempo, <https://bisnis.tempo.co/read/1418561/sri-mulyani-ungkap-90-persen-sdm-di-industri-keuangan-syariah-dari-prodi-berbeda>, di akses pada tanggal 12 Maret 2022 pukul 00:01 WIB.

2. Seberapa besar pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan.

### **D. Asumsi penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Asumsi penelitian sangat di perlukan sebelum memulai satu penelitian, hal ini mejadi landasan dasar yang kokoh bagi peneliti terhadap variabel yang akan di teliti. Adapun asumsi penelitian yang peneliti ajukan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Karyawan BMT UGT NUSANTARA memiliki Latar Belakang Pendidikan yang beraneka ragam.
2. Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh latar belakang pendiikan yang dimiliki.

### **E. Hipotesis penelitian**

Hipotesis adalah jawaban terhadap masalah penelitian yang dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Hipotesis adalah rangkuman dari kesimpulan teoritis yang di peroleh dari kajian pustaka.<sup>15</sup> Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis Alternatif (Ha) dan Hipotesis Nol (Ho)

Hipotesis alternatif (Ha) adalah hipotesis yang menyatakan keberadaan hubungan diantara variabel yang di operasionalkan, hipotesis nol (Ho) adalah hipotesis yang menyatakan ketiadaan hubungan diantara dua variabel yang dioperasionalkan.

1. Hipotesis Alternatif (Ha): ada pengaruh yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan
2. Hipotesis Nol (Ho): tidak ada pengaruh yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT NUSANTARA di jaringan kantor se Kabupaten Pamekasan

### **F. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua kegunaan, yakni pertama secara teoritis dan yang kedua secara praktis. kegunaan secara teoritis penelitian ini bisa menjadi harapan yang memuaskan kalayak umum. diharapkan bisa menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan teori-teori tentang kemandirian santri.

---

<sup>15</sup> Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: STAIN press, 2012), 10.

adapun kegunaan secara praktis, semoga bisa memberi manfaat kepada berbagai pihak. diantaranya :

1. Bagi peneliti, yaitu pertama sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah, kedua untuk menambah dan mengembangkan kemampuan intelektual penulis dalam masa perkuliahan serta yang ketiga untuk melatih kepekaan dan kepedulian penulis dalam melihat permasalahan/fenomena.
2. Bagi Civitas Akademika IAIN Madura, yaitu dari hasil penelitian ini nantinya akan menambah bahan karya tulis ilmiah dan sebagai koleksi referensi di perpustakaan dan memungkinkan untuk menjadi salah satu sumber kajian bagi kalangan mahasiswa, baik sebagai pedoman atau untuk kepentingan penelitian.
3. Untuk BMT UGT NUSANTARA penelitian ini sebagai masukan dan evaluasi untuk menjadi lembaga keuangan yang semakin baik kedepannya.

### **G. Ruang lingkup penelitian**

Penulis perlu memberikan batasan tentang aspek-aspek yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian yaitu:

1. Ruang Lingkup Variable

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu Latar Belakang Pendidikan (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

- a. Latar Belakang Pendidikan<sup>16</sup>
    - 1) Jenjang pendidikan
    - 2) Kesesuaian
  - b. Kinerja Karyawan<sup>17</sup>
    - 1) Kuantitas pekerjaan
    - 2) Kualitas pekerjaan
    - 3) Ketepatan waktu
    - 4) Efektifitas
    - 5) Kemandirian
    - 6) Komitmen kerja
2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah BMT UGT NUSANTARA di Jaringan Kantor se Kabupaten Pamekasan.

## **H. Definisi istilah**

Untuk meminimalisir terjadinya kesalah fahaman juga untuk memberikan gambaran yang jelas serta keselarasan pendangam dalam memahami judul proposal skripsi ini, maka peneliti memberikan deskripsi singkat kosa kata judul sebagai berikut :

### 1. Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan adalah status pendidikan terakhir seseorang di tinjau berdasarkan ijazah formal.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* bab 1 pasal 1.

<sup>17</sup> Bintoro dan Daryanto, 107.

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.<sup>19</sup>

Jadi berdasarkan definisi istilah di atas maka dapat memberikan gambaran bahwasanya peneliti ingin menguji sejauh mana tinggi rendahnya jenjang pendidikan seseorang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang utamanya dari segi kualitas dan kuantitas.

### I. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam sub-bagian ini, akan peneliti paparkan tentang penelitian dimasa lalu yang disusun oleh peneliti yang berbeda, namun memiliki kesamaan akan tetapi memiliki substansi yang berbeda dalam pembelajaran kontekstual. Untuk itu peneliti akanmenjabarkan dan sedikit uraian, untuk membuatnya lebih jelas.dalam bentuk tabel.

1. Penelitian yang dilakukan Novalasari & Tedi Pitri dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ikonoa Warehouse”. Pendekatan dan jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dekriptif dan asosiatif. penelitian menunjukan bahwa Latar Belakang Pendidikan lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Ikonoa Warehouse. Hasil

---

<sup>18</sup> 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 Ekonomi (JJPE), 2015), 3.

<sup>19</sup> Melan Angriani Asnawi, 11.

perhitungan dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama sama atau simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja CV. Ikonoa Warehouse. Besarnya kontribusi pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ikonoa Warehouse sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>20</sup>

2. Penelitian yang dilakukan Juliana, Lukman Hakim, & Nuryanti Mustari, dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”. Pendekatan dan jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian Penelitian ini dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang yang dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS. hasil observasi, penulis melihat bahwa tingkat pendidikan bermanfaat bagi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang karena sudah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pelayan publik sehingga kinerja pegawai tersebut terfokus pada tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai.<sup>21</sup>
3. Penelitian yang dilakukan Ega Sri Dini dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (Ao) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat”. jenis penelitian ini

---

<sup>20</sup> Novalasari Tedi Putri, “Strategi Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ikonoa Warehouse,” (Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2021): 1.

<sup>21</sup> Juliana dkk, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang,” (Jurnal Administrasi Publik, 2015): 1.

menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Besarnya pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah 32,90% dan sisanya sebesar 67,10%.<sup>22</sup>

4. Penelitian yang dilakukan Dian Muzerika, dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho” Pendekatan dan jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian lapangan (field research). Penelitian ini dapat disimpulkan bahwabahwa secara parsial Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Secara simultan Latar Belakang Pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho.<sup>23</sup>

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

---

<sup>22</sup> Ega Sri Dini, “Strategi Pemasaran Gadai Emas Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Padang Panjang”, (Journal of Economic and Economic Education, 2013): 1.

<sup>23</sup> Dian Muzerika, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2018).

**Tabel 1.1**  
**Persamaan & Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Novalasari & Tedi Putri (2021)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ikonoa Warehouse	Penelitian novalasari dan tedi menggunakan 7 indikator dalam penilaian kinerja Sedangkan yang peneliti lakukan ada 6 indikator	Sama sama menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh dalam penentuan sampel
2.	Juliana, Lukman Hakim, & Nuryanti Mustari (2015)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang	Yang menjadi objek dalam penelitian Juliana dkk adalah badan perencanaan pembangunan daerah. Sedangkan objek yang peneliti pilih adalah BMT	Sama sama menggunakan penelitian kualitatif, menggunakan uji regresi linear sederhana
3.	Ega Sri Dini (2013)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat	Dalam penelitian Ega, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan khusus di bidang <i>account officer</i> , menggunakan 2 variabel bebas	Sama sama meneliti di lembaga keuangan
4.	Dian Muzerika (2018)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho	Dalam penelitian dian metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan wawancara	Sama sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data

Sumber: data sekunder diolah oleh peneliti, 2022.