

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Saat ini perkembangan bank syariah sangat pesat, sebagian besar bank syariah sudah banyak diterima oleh masyarakat pada umumnya. Indonesia merupakan negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia. Setiap tahun jumlah penduduk di Indonesia mengalami kenaikan yang signifikan. Dibuktikan pada tahun 2022 Indonesia menjadi negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia. Menurut laporan *The Royal Islamic Strategic Studies Centre* (RISSC), populasi muslim di Indonesia diperkirakan sebanyak 237,56 jiwa. Jumlah penduduk muslim tersebut setara dengan 86,7% populasi di dalam negeri. Jika dibandingkan secara global, jumlahnya setara dengan 12,30% dari populasi muslim dunia yang sebanyak 1,93 miliar jiwa.<sup>1</sup> Sehingga bank syariah dengan mudah untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat muslim di negara Indonesia.

Selain bank syariah, di Indonesia juga banyak bermunculan lembaga-lembaga yang sejenis dengan prinsip syariah. Diantaranya adalah BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*). BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*) merupakan suatu lembaga ekonomi rakyat yang berfokus kepada masyarakat bawah, miskin dan nyaris miskin (*poor and near poor*).<sup>2</sup> BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*) dalam

---

<sup>1</sup>Monavia Ayu Rizaty, "Jumlah Penduduk Muslim Indonesia Terbesar di Dunia pada 2022," <https://dataindonesia.id/ragam.detail/populasi-muslim-indonesia-terbesar-di-dunia-pada-2022> (diakses pada 27 April 2023 jam 17.01).

<sup>2</sup> Moh. Isro'i.,dkk, *BMT Bahtera*, (Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI, 2021), 146-147.

kegiatan operasionalnya menerapkan sistem bagi hasil. Kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) dan menyalurkan kembali dalam bentuk pembiayaan yang berlandaskan pada prinsip syariah.<sup>3</sup> Keberadaan BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*) di tengah-tengah masyarakat yang tidak terjangkau perbankan atau memiliki pengalaman pahit dengan perbankan akan mempertimbangkan menggunakan BMT.

Terdapat dua fungsi pada BMT yang pertama yaitu fungsi sosial, mengajarkan bahwa manusia harus peduli terhadap kondisi sekitar. Masih banyak masyarakat sekitar yang harus kita bantu dalam hal permodalan. Sedangkan yang kedua yaitu fungsi institusional, yaitu membantu masyarakat yang kelebihan dana agar dapat dimanfaatkan oleh orang yang membutuhkan dana untuk membangun usahanya sehingga mampu memperbaiki kondisi keuangan orang tersebut.<sup>4</sup>

Sejarah berdirinya KSPPS BMT NU Jawa Timur yaitu pada 1 Juni 2004 di Gapura Sumenep dengan tujuan untuk membantu masyarakat mikro atau pedagang kecil dari jeratan rentenir yang menyusahkan kehidupan masyarakat sekitar, usaha ini dengan modal awal 400.000 tahun 2004, di tahun 2014 mempunyai nasabah 27.000 nasabah dan mempunyai aset 19 Milliyar.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Evi Ainun Nafi'ah., dkk., *Strategi Penanganan Pembiayaan Murabahah Bermasalah (BMT NU Jombang)* (Jombang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)), 2022), 1

<sup>4</sup> Shochrul Rohmatul Ajija, dkk., *Koperasi BMT, Teori, Aplikasi Dan Inovasi* (Jawa Tengah: CV Inti Media Komunika, 2020), 13

<sup>5</sup> Ainol Yaqin, "Persepsi Kiai Dan Tokoh Nahdhatul Ulama Terhadap Akad Dan Produk Al-Qardh Al-Hasan, Rahn Dan Hadiah Di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah Baitul Mal Wa Tamwil (KSPPS BMT NU) Jawa Timur Di Gapura Sumenep," *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Perbankan*, Vol. 4. No. 1 (2020) ,55.

BMT NU Jawa Timur tersebar di 10 Kabupaten yaitu : Kabupaten Sumenep 19 kantor cabang, Kabupaten Pamekasan 7 kantor cabang, Kabupaten Sampang 8 kantor cabang, Kabupaten Bangkalan 10 kantor cabang, Kabupaten Jember 10 kantor cabang, Kabupaten Bondowoso 13 kantor cabang, Kabupaten Situbondo 14 kantor cabang, Kabupaten Banyuwangi 11 kantor cabang, Kabupaten Lumajang 3 kantor cabang dan Kabupaten Probolinggo 5 kantor cabang.<sup>6</sup> Pada penelitian ini, peneliti hanya fokus pada BMT NU Jawa Timur yang ada di Kabupaten Pamekasan. KSPPS BMT NU Jawa Timur di Kabupaten Pamekasan memiliki 7 kantor cabang dengan berbagai jumlah karyawan diantaranya :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan**

| No | Nama Kantor Cabang | Jumlah Karyawan |
|----|--------------------|-----------------|
| 1. | Cabang Pasean      | 6 karyawan      |
| 2. | Cabang Pakong      | 8 karyawan      |
| 3. | Cabang Larangan    | 9 karyawan      |
| 4. | Cabang Kadur       | 7 karyawan      |
| 5. | Cabang Proppo      | 9 karyawan      |
| 6. | Cabang Galis       | 12 karyawan     |
| 7. | Cabang Tlanakan    | 9 karyawan      |

<sup>6</sup> Abdul Basri, "BMT NU Gelar RAT Paripurna XIX, Resmikan Graha Nuansa dan 100 Kantor Cabang," <https://radarmadura.jawapos.com/sumenep/74919976/bmt-nu-gelar-rat-paripurna-xix-resmikan-graha-nuansa-dan-100-kantor-cabang>, (Diakses pada 28 Agustus Jam 11:59 WIB).

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>60 karyawan</b> |
|------------------------|--------------------|

**Sumber :** KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan

Pada objek penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan karena lembaga ini meskipun baru berdiri namun mampu berkembang dengan pesat dan bisa bersaing dengan lembaga syariah lainnya. BMT NU juga dalam pengelolaannya benar-benar melaksanakan pola syariah dan tabungan serta pembiayaan digunakan oleh mayoritas UKM, sehingga dengan kehadiran BMT NU sangat menguntungkan masyarakat menengah yang memerlukan modal usaha untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Keberhasilan dalam perkembangan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh penyebaran informasi, penyusunan sistem pengoperasiannya dan penyempurnaan ketentuan hukum, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan suatu lembaga. Proses tersebut mencakup kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharannya, penilaian terhadap hasil kerja serta pengembangan *karier* dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan *personel audit*.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islam)*, (Semarang: EF Press Digimedia, 2014), 5.

Setiap aktivitas MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberian kerja juga berubah, maka manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus terus berubah dan berkembang.<sup>8</sup>

Adanya kasus yang ada di Indonesia bahwa 63% tenaga kerja bekerja tidak sesuai dengan jurusannya dan hanya 37% saja yang sesuai dengan kemampuan pendidikannya.<sup>9</sup> Sehingga berdasarkan kasus tersebut, dapat menjadi pertimbangan bagi lembaga dalam proses rekrutmen karyawan baru agar sesuai dengan posisi jabatan yang diperukan, sehingga memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong lembaga tersebut mencapai suatu tujuan secara keseluruhan yang efektif dan efisien. Salah satu cara agar karyawan sesuai dengan posisi jabatannya adalah dengan mengetahui latar belakang pendidikan para karyawan.

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan kerja.<sup>10</sup> Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode secara sistematis sehingga dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan jangka

---

<sup>8</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatma Publisher, 2017), 2.

<sup>9</sup> Citra Fitri Mardiana, "63% Orang Indonesia Bekerja Tak Sesuai Jurusan," <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan> (Diakses 28 Agustus 2023 Jam 12.44 WIB).

<sup>10</sup> Husamah, Arina Restian, Rohmad Widodo, *Pengantar Pendidikan*, (Malang: UMM Press, 2019), 30.

panjangnya. Oleh karena itu, suatu lembaga diperlukan untuk lebih memfokuskan lagi sasaran terhadap kinerja karyawan, dengan memilih latar belakang pendidikan dari seorang karyawan dan mengarahkan pada pelatihan dengan kualitas yang lebih baik. Jika MSDM merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam sebuah lembaga, maka karyawan disini juga merupakan bagian yang paling vital dalam BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*).

Karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah disepakati pada kontrak kerja. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan, pekerjaan tidak bisa diselesaikan dan tentunya perusahaan tidak bisa beroperasi, itulah mengapa setiap perusahaan harus membentuk karyawan untuk setiap operasionalnya.<sup>11</sup> Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan investasi dalam perusahaan, jika investasi dikelola dengan baik dan benar maka dalam jangka panjang akan memberikan benefit yang cukup baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dian Muzerika, bahwa tidak terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.<sup>12</sup> Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Abd. Halim menunjukkan bahwa latar belakang

---

<sup>11</sup> Androh G. Onibala, Ivonne L. Saerang, Lucky O. H. Dotulong, "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode GMIM," *Jurnal EMBA*, Vol. 5. No. 2 (2017), 381.

<sup>12</sup> Dian Muzerika, "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho*," (Skripsi: Universitas Islam Negeri ArRaniry, 2018), 59.

pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau.<sup>13</sup>

Selain latar belakang pendidikan, sebuah pimpinan harus memberikan motivasi baik motivasi secara ekstrinsik ataupun motivasi intrinsik kepada karyawan agar dapat menambah semangat dalam bekerja sehingga visi dan misi sebuah lembaga dapat dicapai dengan baik. Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan demikian, motif yang ada pada individu perlu dirangsang atau didorong agar individu tersebut dengan motif yang ada pada dirinya dapat melakukan tindakan atau kerja yang positif sehingga motifirnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi.<sup>14</sup> Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Pada variabel motivasi kerja, peneliti tertarik untuk mengambil motivasi kerja karena karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan mempunyai semangat kerja yang sangat baik dibuktikan dengan beberapa karyawan bisa mendapatkan bonus karena sudah mencapai target sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan tersebut. Selain itu, dalam

---

<sup>13</sup> Pitriyani dan Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat, " *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (EBMA)*, Vol. 1 No. 1 (2020), 65.

<sup>14</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo:ZIFATAMA PUBLISHER, 2008), 267.

melaksanakan pekerjaannya, karyawan di BMT NU sangat bertanggung jawab dan berhati-hati agar terhindar dari sesuatu yang tidak diinginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah, Afiah Mukhtar dan Nurjaya, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup> Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk.<sup>16</sup>

Oleh karena itu, berdasarkan perbedaan temuan dari sebuah penelitian dan fenomena yang ada di lapangan, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan?

---

<sup>15</sup> Asmawiyah, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Mirai Management*, VOL. 5. No. 2 (2020), 398.

<sup>16</sup> Raden Yohanes Luhur, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK,” *Jurnal OE*, VOL. VI. NO. 3 (2014), 342

2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian merupakan pikiran-pikiran dasar yang digunakan sebagai titik tolak atau alasan dalam menjelaskan suatu fenomena dan diyakini kebenarannya, lebih ringkas asumsi adalah anggapan dasar sebagai batasan

masalah yang sedang dibahas.<sup>17</sup> Asumsi sangat diperlukan dalam melakukan suatu penelitian, agar penelitian memiliki dasar berpijak yang kokoh terhadap masalah yang diteliti. Adapun asumsi dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.
2. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.
3. Latar belakang pendidikan dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.
4. Kinerja karyawan dipengaruhi Latar belakang pendidikan (X1), Motivasi kerja (X2), Kepemimpinan (X3), Lingkungan kerja (X4) Kompensasi (X5). Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Latar belakang pendidikan dan Motivasi kerja. Sedangkan Kepemimpinan (X3), Lingkungan kerja (X4) Kompensasi (X5) yang tidak ada dalam penelitian ini dianggap konstan (*Ceterus Paribus*) penelitian-penelitian sebelumnya.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu asumsi atau anggapan atau dugaan teoritis yang dapat ditolak atau diterima secara empiris. Penentuan apakah suatu

---

<sup>17</sup> Muhammad Arif, *Pemodelan Sistem*, (Yogyakarta:Deepublish, 2017), 36.

hipotesis dapat ditolak atau tidak ditolak merupakan tujuan pengujian hipotesis.<sup>18</sup> Hipotesis penelitian ini adalah :

Ha.1 :Latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

Ha.2 :Latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

Ha.3 :Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

### **1. Kegunaan Secara Teoritis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan keilmuan peneliti tentang bahasan pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Akademisi**

---

<sup>18</sup> Dian Kusuma Wardani, *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)*, (t.t: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah, 2020),15.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber rujukan sebagai penelitian selanjutnya. Serta menambah wawasan keilmuan bagi mahasiswa IAIN Madura, khususnya program studi Perbankan Syariah.

## **2. Kegunaan Secara Praktis**

### **a. Bagi KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan bagi KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, agar tetap mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya.

### **b. Bagi karyawan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan wahana pengetahuan serta evaluasi kepada para karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literatur dan sumber informasi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga akan lebih menyempurnakan kekurangan penelitian-penelitian sebelumnya.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Materi**

Ada tiga Variabel yang menjadi faktor kajian dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari Latar Belakang Pendidikan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja

Karyawan (Y). Agar variabel yang menjadi fokus penelitian tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang diteliti, yaitu :

**a. Latar Belakang Pendidikan<sup>19</sup>**

- 1) Jenjang pendidikan
- 2) Kesesuaian jurusan

**b. Motivasi Kerja<sup>20</sup>**

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreativitas
- 4) Rasa tanggung jawab

**c. Kinerja Karyawan<sup>21</sup>**

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Komitmen

**2. Ruang Lingkup Lokasi**

Penelitian dalam hal ini mengambil lokasi atau tempat penelitian di KSPPS BMT NU Jawa Timur di Wilayah Pamekasan yaitu :

- a. Cabang Galis : JL. Raya Pamekasan-Sumenep, Pandian, Ponteh,  
Kec. Galis Pamekasan

---

<sup>19</sup>Ali Chaerudin dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi: CV Jejak dan Anggota IKAPI, 2020), 130.

<sup>20</sup>Irzan Soepriyadi, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022) ,209.

<sup>21</sup> Novia Ruth Silaen, dkk., *Kinerja Karyawan*, (Bandung: CV Widina Media Utama, 2021),6.

- b. Cabang Larangan : Tomang Mate, Blumbungan, Kec. Larangan Pamekasan
- c. Cabang Kadur : Lot Polot, Kadur, Kec. Kadur Pamekasan
- d. Cabang Pakong : JL. Raya Pakong – Waru, Duko, Tampojung Pregi, Kec. Pakong Pamekasan
- e. Cabang Pasean : JL. Pasean Pamekasan
- f. Cabang Proppo : JL. Gayam Barat, Proppo, Kec. Proppo Pamekasan
- g. Cabang Tlanakan : JL. Kamal – Kalianget, Ragang, Branta Pesisir, Kec. Tlanakan Pamekasan.

## **H. Definisi Istilah**

Untuk lebih memahami dan menghindari kesalahpahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan istilah-istilah yang perlu dijelaskan dari judul proposal skripsi ini, yaitu :

### **1. Latar Belakang Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses tumbuh kembang seseorang yang merupakan hasil interaksinya dengan lingkungan fisik dan berlangsung sepanjang hayat sejak lahir.<sup>22</sup> Adapun latar belakang pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan yang telah ditempuh yang ditandai dengan ijazah pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan serta kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan posisi jabatannya dalam bekerja.

---

<sup>22</sup> Ahmad Khoiri, dkk, *Konsep Dasar Teori Pendidikan Karakter*, (tt: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023), 27

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerja.<sup>23</sup> Motivasi kerja tersebut merupakan kekuatan terpenting yang harus ada di dalam suatu lembaga sehingga memiliki rasa semangat dan keinginan yang kuat dalam bekerja.

## **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mencapai hasil dari program yang direncanakan sebagai tujuan yang diharapkan.<sup>24</sup> Jadi kinerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga.

### **I. Kajian Penelitian Terdahulu**

Untuk menghindari kesamaan terhadap penelitian sebelumnya maka perlu adanya pembahasan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur terhadap judul yang akan dibahas nantinya. Dari penelusuran penulis terhadap studi karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan tema Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Wilayah Pamekasan, penulis menemukan beberapa tema yang sedikit mirip dengan tema yang penulis teliti diantaranya :

---

<sup>23</sup> Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*, (Yogyakarta:Deepublish, 2018) , 294.

<sup>24</sup>Barnabas Dowansiba, *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah*, (Yogyakarta:Tangga Ilmu, 2023), 14.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Muzerika pada tahun 2018, dengan judul penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho”. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*Field Research*) dan jenis penelitian yang digunakan adalah inferensial, yaitu teknik menganalisis data pada sebuah populasi atas bukti data sampel yang telah didapatkan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0.404 < 2.178$ ) dan tingkat signifikansi sebesar  $0.693 > 0.05$ .<sup>25</sup>
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Abd. Halim pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalamam Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat”. Metode penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $3.675$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1.66864$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Dian Muzerika, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho,” (Skripsi: Universitas Islam Negeri ArRaniry, 2018), 59.

<sup>26</sup> Pitriyani dan Abd. Halim, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat,” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (EBMA)*, Vol. 1 No. 1 (2020), 65.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah, Afiah Mukhtar dan Nurjaya pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan software SEM dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dengan nilai  $t_{\text{statistik}} 10.711 > t_{\text{tabel}} 1.96$ .<sup>27</sup>
4. Penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur pada tahun 2014 dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penggunaan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan pada biro pengawasan dan pemeriksaan PT Bank Panin TBK. Dengan nilai  $t_{\text{hitung}} 0.707 < t_{\text{tabel}} 1.976$  dan nilai signifikansi (sig)  $0,007 < 0,05$ .<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Asmawiyah, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Mirai Management*, VOL. 5. No. 2 (2020), 398.

<sup>28</sup> Raden Yohanes Luhur, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaaan PT Bank Panin TBK,” *Jurnal OE*, VOL. VI. NO. 3 (2014), 342

**Tabel 1.2**  
**Persamaan dan Perbedaan Kajian Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti            | Judul Penelitian   | Persamaan   | Perbedaan   |
|----|--------------------------|--|---|---|
| 1. | Dian Muzerika.           | Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho.  | Variabel X1 sama-sama latar belakang pendidikan dan Y sama-sama kinerja karyawan. Dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. | Variabel X2 pada penelitian ini adalah kepemimpinan. Sedangkan penelitian saya variabel X2 nya adalah motivasi kerja. |
| 2. | Pitriyani dan Abd Halim. | Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian | Sama-sama menggunakan variabel Y nya yaitu kinerja karyawan. Dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.                      | Pada penelitian ini, latar belakang pendidikan berada pada X2 sedangkan penelitian saya berada pada X1.               |

|    |                                       |  |  |   |
|----|---------------------------------------|--|--|---|
|    |                                       | Persero Cabang Rantauprapat.   |  |   |
| 3. | Asmawiyah, Afiah Mukhtar dan Nurjaya. | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.                                   | Sama-sama menggunakan variabel Y nya yaitu kinerja karyawan. Dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.   | Pada penelitian ini, motivasi kerja berada pada variabel X1 sedangkan penelitian saya, motivasi kerja berada pada variabel X2.                              |
| 4. | Raden Yohanes Luhur.                  | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK. | Pada penelitian ini, persamaan yang pertama adalah motivasi kerja sama-sama berada pada variabel X2 dan persamaan yang kedua, variabel Y nya yaitu kinerja | Pada penelitian ini mempunyai perbedaan yaitu penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu: kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  | karyawan. Dan persamaan yang ketiga, sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. | Sedangkan penelitian saya, menggunakan dua variabel independen yaitu: latar belakang pendidikan dan motivasi kerja. |
|--|--|--|--|---|

