

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
PELATIHAN, DAN MOTIVASI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI
SYARIAH KANTOR CABANG BUMI SERPONG DAMAI**



SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

Oleh :

Annisa Lutfia Nurrahmah

NIM : 1407025025

NIMKO : 3954020214024

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
TAHUN 2018 M/1439 H**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
PELATIHAN, DAN MOTIVASI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI
SYARIAH KANTOR CABANG BUMI SERPONG DAMAI**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
TAHUN 2018 M/1439 H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai”** adalah hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.
2. Semua sumber yang digunakan dalam penulisan ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta Selatan.

Jakarta, 24 Juli 2018



(Annisa Lutfia Nurrahmah)

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai”** ditulis oleh **Annisa Lutfia Nurrahmah**, NIM: 1407025025, NIMKO: 3954020214024, telah disetujui untuk diajukan ke dalam sidang skripsi Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah.

Pembimbing,



(MAS. Sridjoko. ST., Msi)





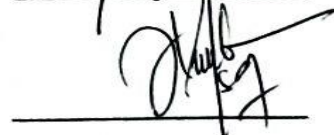
PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai”**, ditulis oleh Annisa Lutfia Nurrahmah, NIM: 1407025025, NIMKO: 3954020214024, telah di ujikan pada hari Sabtu tanggal 18 Agustus 2018, diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,


Fitri Liza, S.Ag., M.A.

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Fitri Liza, S.Ag., M.A.</u> Ketua		<u>07/11/18</u>
<u>Ir. Agung Haryanto, M.E.</u> Sekretaris		<u>6/15/2018</u>
<u>MAS. Sridjoko. ST., Msi</u> Anggota/Pembimbing		<u>01 - 09 - 2018</u>
<u>DR. Amin Fauzi</u> Anggota/Penguji I		<u>02 09 - 2018</u>
<u>Mitra Sami Gultom, M.E.I</u> Anggota/Penguji II		<u>04 - 09 - 2018</u>

ABSTRAK

Annisa Lutfia Nurrahmah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai*. Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis melakukan penelitian tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 75 Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai dengan menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya latar belakang pendidikan, pelatihan, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Sementara itu, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai.

Kata Kunci: Latar belakang pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
F. Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II PEMBAHASAN	14
A. Sejarah Bank BNI Syariah.....	14
1. Visi dan Misi Bank BNI Syariah.....	15
B. Sumber Daya Manusia	15
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	15
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia	16
C. Latar Belakang Pendidikan	17
1. Jenjang Pendidikan	17
2. Spesifikasi/Jurusan keilmuan	18

D. Pelatihan	18
1. Pengertian Pelatihan	18
2. Tujuan Pelatihan	19
3. Manfaat Pelatihan	19
4. Faktor penyebab Perlunya Pelatihan	20
E. Motivasi	21
1. Pengertian Motivasi	21
2. Teori Motivasi Kerja	22
3. Teknik Motivasi Kerja	25
F. Kinerja	26
1. Pengertian Kinerja	26
2. Tujuan Kinerja	26
3. Indikator Kinerja	27
G. Kerangka Berfikir	29
H. Hipotesis	29
BAB III METODELOGI PENELITIAN	30
A. Ruang Lingkup Penelitian	30
B. Metode Pengumpulan data	34
C. Metode Pengolahan Data	35
D. Metode Analisis Data	36
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Bank BNI Syariah	42
B. Gambaran Umum Responden	47
C. Hasil Kuesioner	51
D. Uji Kualitas Data	56
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah pada Bank Umum Syariah	1
Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Y	31
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Usia	47
Tabel 4.3 karakteristik Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Karakteristik Status Perkawinan	48
Tabel 4.5 Frekuensi Statistik Variabel Latar Belakang Pendidikan	49
Tabel 4.6 Frekuensi Statistik Variabel Pelatihan	50
Tabel 4.7 Frekuensi Statistik Variabel Motivasi	51
Tabel 4.8 Frekuensi Statistik Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.18 Uji Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (t)	64
Table 4.20 Hasil Uji Simultan (F)	65
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia kini telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama dan menjadi *pioneer* bagi bank syariah lainnya telah lebih dahulu menerapkan sistem ini ditengah menjamurnya bank-bank konvensional. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak dilikuiditas karena kegagalan sistem bunganya, sementara perbankan yang menerapkan sistem syariah dapat tetap eksis dan mampu bertahan.¹

Sistem bagi hasil yang diterapkan dalam bank tersebut relatif mempertahankan kinerjanya dan tidak hanyut oleh tingkat suku bunga simpanan yang menjolok sehingga beban operasional lebih rendah dari bank konvensional. Pembuktian ini terbukti dari bertahannya berbagai bisnis yang menganut sistem syariah sebagai landasan bisnis. Menjalankan bisnis dalam konsep Islam adalah sebuah titipan atau amanah Allah SWT yang di titipkan pada seorang hamba agar ia menjalankan semua itu secara adil dan jujur.²

Tabel 1.1.

Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah pada Bank Umum Syariah³

2014	2015	2016	2017	2018 (Januari)
41.393	51.413	51.110	51.068	50.973

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan – SPS Desember 2018 (data diolah)

¹ Nurul Ichsan, *Pengantar Perbankan*. (Jakarta: Kalam Mulia, 2013) h.101.

² Irham Fahmi, *Manajemen Perbankan Konvensional dan Syariah*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015) h.32.

³ <http://www.ojk.go.id>, *Statistik Perbankan Syariah 2018*, (Diakses 3 Mei 2018).

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja perbankan syariah pada tahun 2014 ke tahun 2015 meningkat sebesar 10.020 karyawan, dari jumlah di tahun 2014 adalah sebesar 41.393 menjadi 51.413. Sedangkan jumlah karyawan pada tahun 2015 awal sampai dengan di bulan Desember akhir 2016 berkurang sebanyak 303 karyawan, dari jumlah karyawan di tahun 2015 adalah sebesar 51.413 menjadi 51.110 dan jumlah karyawan pada tahun 2016 sampai dengan di bulan Januari 2018 terus berkurang sebanyak 137 karyawan dari jumlah karyawan di tahun 2016 sebesar 51.110 menjadi 50.937.

Bank Indonesia (BI) kembali mengajukan penambahan anggaran menjadi Rp10 triliun di 2017. Kenaikan anggaran untuk manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) kenaikan dari Rp.2,7 triliun menjadi Rp.2,9 triliun, logistik dari Rp.969,2 miliar menjadi Rp.1 triliun, penyelenggaraan operasional kegiatan pendukung dari Rp.676,1 miliar menjadi Rp.867,6 miliar.⁴ Dengan adanya peningkatan pada anggaran tersebut diharapkan kinerja karyawan akan semakin membaik.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan harapannya agar industri perbankan syariah membukukan (meningkatkan) kinerja yang lebih baik pada tahun 2017 dibandingkan tahun sebelumnya, karena dengan kinerja yang lebih baik lagi hal ini dapat membantu dalam operasional bank.⁵ Adapun ayat Al-qur'an yang menjelaskan tentang kinerja seorang karyawan adalah surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

⁴ Ilyas Istianur Praditya, "Usulkan Anggaran Bertambah BI Ingin Gaji Pegawai Naik di 2017" <http://bisnis.liputan6.com> (Diakses pada 16 Mei 2017 Pukul 09:00 WIB).

⁵ Sakina Rakhma Diah Setiawan, "OJK Berharap Kinerja Perbankan Syariah Semakin Baik Pada 2017" <http://www.Kompas.com> (Diakses 3 Mei 2018 Pukul 12.00 WIB).

Artinya : “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”⁶

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan syariah disamping pemasaran bank adalah pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan perbankan. Jika pada awal dikenalnya ilmu ekonomi sumber daya manusia masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian besar perusahaan maka dewasa ini sumber daya manusia sudah diperlakukan secara manusiawi, sehingga penerapan norma-norma kemanusiaan harus benar-benar diterapkan secara manusiawi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkesinambungan.⁷ Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja perbankan syariah juga akan semakin membaik serta meningkatkan minat masyarakat untuk menggunakan jasa perbankan syariah.

Minat masyarakat terhadap bank syariah memang terus meningkat, tetapi OJK akan terus mendorong industri mensosialisasikan (produknya). OJK harus mendorong perkembangan perbankan syariah kedepannya agar bisa tumbuh signifikan. *Pertama*, memperkuat sinergi kebijakan antara otoritas dengan pemerintah dan *stakeholder* lainnya. *Kedua*, memperkuat permodalan dan skala usaha. *Ketiga*, memperbaiki struktur dana untuk perluasan segmen pembiayaan. *Keempat*, memperbaiki kualitas layanan dan keragaman produk. *Kelima*, memperbaiki kuantitas dan kualitas SDM dan

⁶ Al-Qur'an Terjemahan Dwibahasa Inggris dan Indonesia, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2010) h. 331.

⁷ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002) h.133.

infrastruktur lainnya. *Keenam*, meningkatkan literasi masyarakat. *Ketujuh*, memperkuat dan harmonisasi pengaturan dan pengawasan.⁸

Namun, pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah di lapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan oleh lembaga-lembaga akademik dan pelatihan perbankan syariah, baik dari sisi bank maupun bank sentral masih sedikit.⁹

Direktur Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan Dhani Gunawan Idhat mengatakan setidaknya ada 7 permasalahan yang dihadapi oleh bank syariah saat ini, di antaranya permasalahan sumber daya manusia di perbankan syariah itu sendiri. Karena banyak sumber daya manusia yang handal serta berkualitas bergabungnya ke bank konvensional, sedangkan yang bergabung dengan bank syariah sangat sedikit. Sehingga rata-rata sumber daya manusia di bank syariah kurang memiliki kemampuan dalam memodifikasi produk-produk perbankan, serta memahami kontrak-kontrak syariah juga menjadi permasalahan tersendiri ditambah lagi ketidakmampuan dalam kesyariahan di dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip. Karena sumber daya manusia inilah yang menjadi salah satu alasan utama mengapa perbankan syariah belum dapat berkembang maksimal di Indonesia yang mayoritas penduduknya adalah muslim. Menjadi menyengangkan, dengan rendahnya kemampuan kesyariahan sumber daya manusia di bank syariah, yang justru bertolak belakang dengan sesuatu yang harus dimiliki.¹⁰

⁸ Arief Kamaludin, "Banyak Tantangan, Pangsa Pasar Perbankan Syariah Baru 5,5%" <https://katadata.co.id/berita/2017/12/15/banyak-tantangan-pangsa-pasar-perbankan-syariah-baru-55> (Di akses pada 16 April 2018).

⁹ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori Ke praktek* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001) h. 226.

¹⁰ Muhammad Tho'in, *Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta)*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 2 No. 3 November 2016 Surakarta, h.159-160.

Faktanya mereka yang bekerja di industri keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional (90%) yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar 10% yang berlatar belakang syariah. Fakta lain tentunya berpengaruh kualitas “kesyariahan” industri yang ada.¹¹

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan berkualitas baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.¹²

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktisi dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.¹³

Seperti sebagaimana Firman Allah dalam surat Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.¹⁴

¹¹ Ayuk Wahdanfitri Adibah, *Pengaruh Latar belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, Skripsi Kediri 2014, h.5.

¹² Andriyan Muttaqin, Made Nurijda, dan Lulup Endah Tripalupi, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No.1 2014, h.2.

¹³ Azizah Nur Rahmayani dan Ari Prasetya, *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo*, Jurnal Ekonomi Syariah Vo. 1 No. 1 Januari 2014, h.23.

¹⁴ Al-Qur’an Terjemahan Dwibahasa Inggris dan Indonesia, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2010) h. 673.

Berkaitan dengan ayat diatas jelas bahwasannya seorang karyawan dipilih berdasarkan kekuatan mental dan fisik dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat dipercaya. Kekuatan yang seperti itu dapat dihasilkan melalui pelatihan yang secara teratur diberikan kepada karyawan guna memperbaiki kinerjanya.¹⁵

Permasalahan yang dewasa ini khususnya yang banyak terjadi di perusahaan nasional adalah permasalahan tentang kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi sehingga dibutuhkan penelitian untuk mencari tahu permasalahan internal yang menjadi hambatan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁶

Selain pelatihan, perusahaan juga harus memperhatikan, menjaga dan mengelola motivasi pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Armstrong motivasi adalah memastikan bahwa orang bergerak ke arah yang diinginkan. Memberikan motivasi pada karyawan dapat memberikan dukungan kepada karyawan agar karyawan tetap bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Sumber daya manusia yang unggul dapat merealisasikan visi dan misi semua perusahaan termasuk perusahaan perbankan syariah. Maka, sangat sulit di tiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, serta bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

¹⁵ Azizah Nur Rahmayani dan Ari Prasetya, *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo*, Jurnal Ekonomi Syariah Vo. 1 No. 1 Januari 2014, h.23.

¹⁶ Wawan Apriyanto dan R.Budhi Satrio, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 4 No. 11 November 2015, h.2.

¹⁷ Siti Solikhah, *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*, Skripsi Salatiga 2016, h.6.

BNI Syariah adalah salah satu lembaga perbankan di Indonesia yang semula bernama Unit Usaha Syariah. Bank BNI Syariah yang merupakan anak perusahaan PT. BNI Persero, Tbk sejak 2010 Unit Usaha Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT. Bank BNI Syariah. Bank BNI Syariah ini sudah berkembang dan memiliki kantor cabang maupun kantor cabang pembantu yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Juni 2014 jumlah kantor cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 *Payment Point*.

BNI Syariah meyakini, Sumber Daya Insani merupakan faktor utama yang menentukan terwujudnya visi dan misi perusahaan. Tanpa dukungan SDI yang berkualitas, niscaya pencapaian visi dan misi perusahaan hanyalah isapan jempol belaka.¹⁸ Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi syariah maupun yang lain. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu konvensional maupun syariah tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai”**

¹⁸ www.bnisyariah.co.id di akses pada 17 Mei 2018.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Kurangnya akademisi perbankan syariah, di mana latar belakang pendidikan banyak pendidikan yang lebih berorientasi pada pengenalan ekonomi konvensional.
2. Sumber daya manusia di bank syariah kurang memiliki kemampuan dalam memodifikasi produk-produk perbankan.
3. Sumber daya manusia di bank syariah kurang memahami kontrak-kontrak syariah.
4. Minimnya lembaga-lembaga akademik dan pelatihan perbankan syariah.
5. Ada sebahagian terjadi permasalahan tentang motivasi di perusahaan nasional.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu di batasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini dengan latar belakang pendidikan karyawan, pelatihan, motivasi, terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah maka dapat di rumuskan sebuah masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai?
4. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan motivasi SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai secara simultan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat penelitian yang harus di capai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai
- d. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan motivasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai secara simultan

2. Manfaat Penelitian

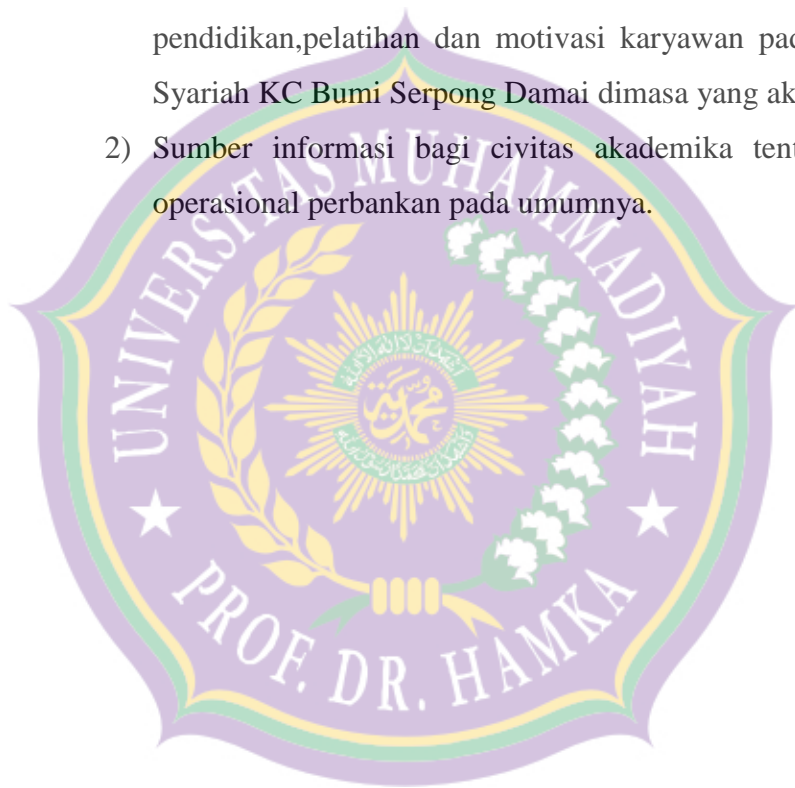
a. Manfaat Akademisi

- 1) Untuk menambah wawasan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lebih lanjut.
- 2) Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori dilapangan.

- 3) Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan didalam menilai peranan latar belakang pendidikan, pelatihan, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan dari peneliti ini juga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan latar belakang pendidikan, pelatihan dan motivasi karyawan pada Bank BNI Syariah KC Bumi Serpong Damai dimasa yang akan datang.
- 2) Sumber informasi bagi civitas akademika tentang aktifitas operasional perbankan pada umumnya.



F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul	Nama Peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan di PT BNI Syariah Kc Jember 2016	Lia Hasanah	Analisis regresi linier berganda	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Persamaan terletak pada variabel Y dimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada skripsi ini terletak pada X1 dimana X1 pengaruh pendidikan
2	Pengaruh pelatihan dan Pengembangan Terhadap peningkatan Etos Kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai 2011	Ahmad Aulia	Regresi linier berganda	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja	Terdapat variabel di X1 yaitu pelatihan	Membahas tentang pengembangan dan variabel Y etos kerja
3	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 2014	Ayuk Wahdanfari Adibah	Regresi linier berganda	Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh negatif dan positif terhadap etos kerja karyawan	Persamaan pada variabel X1 yaitu latar belakang pendidikan	Menggunakan Variabel Y yaitu etos kerja

4	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Taruna Sejahtera) 2014	Nurul Rohana Dewi	Regresi linier berganda	Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh motivasi dan kinerja karyawan	Menambah variabel X kemampuan dan lingkungan kerja dan objek penelitian di BMT
---	--	-------------------	-------------------------	---	---	--

G. Sistematika Penulisan

Untuk menghasilkan suatu penulisan yang teratur dan terarah, maka penulis menguraikan penulisan ini dalam lima bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang, identifikasi, batasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Memaparkan kerangka teori yang menjelaskan tentang teori-teori dasar yang berkaitan dengan jenjang pendidikan, pelatihan, motivasi serta kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian seperti : ruang lingkup penelitian, metode

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, M Syafi'i. *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. 2001.
- Apriyanto, Wawan dan R.Budhi Satrio. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 4 No. 11 November 2015, h.2.
- Barhmasari, Ida Ayu dan agus Suprayetno. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia." *Jurnal Manajemen* Vol. 10 No. 2 2008, h.125.
- Basuki, Agus Tri dan Nano Purwanto. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Djoharam, Haryati dkk. "Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi* Vol. 2 No. 1 Maret 2014, h.388.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Perbankan Konvensional dan Syariah*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Hariandja, Marior Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo, 2002.
- Ichsan, Nurul. *Pengantar Perbankan*. Jakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, 2010.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1 Februari 2013, h.11.
- Muttaqin, Andriyan dkk. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 4 No.1 2014, h.2.

- Pangabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- PB, Triton. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. ORYZA, 2009.
- Puto, Aurelio. "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1 No. 4 Desember 2013, h.1208-1218.
- Rahmayani, Azizah Nur dan Ari Prasetya. "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo." *Jurnal Ekonomi Syariah* Vo. 1 No. 1 Januari 2014, h.23.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajawali Press, 2009.
- Riyadi, Slamet. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen* Vol. 13 No. 1 Maret 2011, h.42.
- Rowbey, Chris dan Keith Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concept*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Samsudi, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2012.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: ALFABETA, 2016.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2011.
- Sujarweni, Wirana. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sunyoto, Danang. *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Gava Media, 2012.
- Suryani dan Hendriyadi. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media, 2016.

- Teguh, M. *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Tho'in, Muhammad. "Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* Vol. 2 No. 3 November 2016 Surakarta, h.159-160.
- Turere, Verra Nitta. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PELATIHAN TEKNIS PERTANIAN KALASEY." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* Vol. 1 No. 3 Juni 2013, h.13.
- Uswaini, Nur dan Masyhuri. *Metodelogi Riset Manajemen Pemasaran disertai dengan Contoh hasil Penelitian*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Wibisono, Yusuf. *Metode Statistika*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wijayanti, Ratna dan Meftahudin. "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal PPKM III* Vol. 3 No. 3 2016, h.186-187.