

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia mengalami peningkatan perkembangan ekonomi syariah yang cukup signifikan mulai dari perbankan syariah, pegadaian syariah, asuransi syariah dan koperasi syariah atau bisa disebut dengan *Baitul Maal Wat Tamwil*. Salah satu lembaga yang saat ini sedang naik daun adalah *Baitul Maal Wat Tamwil*.

*Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) ialah satu dari beberapa bentuk lembaga keuangan syariah non-bank. BMT sebagai lembaga keuangan syariah yang muncul di tengah carut marut perekonomian kapitalis di negara ini, saat ini hadir dengan menawarkan sistem baru yaitu sistem yang terbebas dari riba, praktik ketidakadilan, mengutamakan amanah dan juga mengemban misi sosial. Dalam kegiatan operasionalnya, BMT menggunakan prinsip bagi hasil.<sup>1</sup> BMT menggunakan konsep gabungan antara konsep “*maal*” dan “*tamwil*”. Konsep “*maal*” ada dan sudah menjadi bagian dari kehidupan masyarakat muslim dalam hal penghimpunan dan penyaluran dana seperti infak, zakat dan shadaqah. Konsep “*tamwil*” diadakan untuk kegiatan yang sifatnya murni bisnis seperti pengembangan usaha yang bersifat produktif dan investasi yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan pengusaha mikro dan kecil yang dilakukan melalui kegiatan pembiayaan dan investasi.<sup>2</sup>

Tentunya dalam usaha yang menjalankan sektor bisnis, sumber daya manusia menjadi bagian yang begitu utama dan tidak dapat dipisahkan. Keberadaan sumber daya manusia menjadi peran yang keberadaannya sangat utama dalam kelancaran kegiatan suatu perusahaan, sebab SDM menjadi kunci dasar yang dapat menentukan keberhasilan kegiatan dalam suatu perusahaan. Namun demikian, kehadiran karyawan harus diperhatikan dan dikelola dengan sebaik mungkin sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Semakin baik SDM yang terdapat di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Kinerja merupakan fungsi dari seluruh komponen SDM. Dalam pengelolaan SDM, salah satu perihal yang harus dicermati adalah mengenai kinerja, karena kinerja kini menjadi isu hangat dalam

---

<sup>1</sup> Muhamad Subhan, *Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil* (Lombok Tengah: CV Alliv Renteng Mandiri, 2021), 61.

<sup>2</sup> Subhan, *Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil*, 68.

perusahaan manapun. Perusahaan apun itu, baik perusahaan keuangan maupun yang lainnya, kinerja menjadi kunci dari efektivitas kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan yang efektif atau yang sukses didorong oleh sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi.<sup>3</sup> Kinerja atau prestasi kerja yaitu keberhasilan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan. Kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan, baik itu dilihat dari segi kualitas ataupun dilihat dari segi kuantitas dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Indikator atau ukuran baik tidaknya suatu pekerjaan bisa diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama. Apabila karyawan bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasinya maka akan tercipta kinerja yang baik.<sup>5</sup>

Kinerja KSU BMT As-Salam selalu meningkat dari tahun ke tahun. Hal tersebut dibuktikan dengan pencapaian target simpanan dan pembiayaan yang selalu melebihi target perusahaan. Setiap tahun, target perusahaan selalu tercapai, bahkan melebihi target yang telah ditentukan.<sup>6</sup> Semakin meningkatnya kinerja perusahaan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan juga meningkat. Kinerja menjadi peranan yang sangat penting dalam menentukan keberlangsungan suatu usaha. Karyawan dengan kinerja yang lebih unggul akan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan terampil sehingga dapat meminimalisir waktu kerja, sedangkan karyawan yang berkinerja rendah maka akan lambat sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan.<sup>7</sup>

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan, dengan demikian perusahaan perlu mengetahui faktor apa saja yang bisa mempengaruhinya. Banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan,

---

<sup>3</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 50.

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 67.

<sup>5</sup> Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 40.

<sup>6</sup> Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

<sup>7</sup> Novitri Mariatie and Siti Hasanah, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 2, no. 02 (2021): 192.

yang pertama faktor kemampuan individu seperti bakat, minat dan faktor kepribadian. Kedua, faktor upaya yang dilakukan seperti tingkat pendidikan yang dilalui, motivasi, etos kerja, kehadiran dan *design* pekerjaan. Ketiga, faktor dukungan organisasi seperti pemberian pelatihan kerja dan pengembangan karyawan, dukungan dari peralatan dan teknologi yang ada pada perusahaan, standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, manajemen perusahaan dan teman kerja.<sup>8</sup> Diantara faktor-faktor tersebut, kemungkinan yang menjadi faktor penentu kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam adalah mengenai tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami.

KSU BMT As-Salam ialah bentuk lembaga keuangan yang berfungsi melakukan penghimpunan dana dari anggotanya yang mempunyai kelebihan dana dan melakukan penyaluran kembali dana tersebut kepada anggota yang sedang membutuhkan dana dan biasanya dalam operasinya berskala mikro. KSU BMT As-Salam Demak berdiri pada tahun 2004, usianya sampai sekarang kurang lebih adalah 18 tahun dan sampai saat ini KSU BMT As-Salam bisa berkembang dengan baik dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya baik itu dari segi manajemen permodalan, pemasaran dan SDM. Pengurus KSU BMT As-Salam melakukan berbagai cara supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, seperti memperhatikan tingkat pendidikan karyawan, memberikan pelatihan kerja dan lebih memperhatikan etos kerja Islami yang ada pada karyawan.<sup>9</sup>

Pendidikan merupakan dasar untuk membangun, mempersiapkan dan mengembangkan keterampilan manusia. Pendidikan sebagai perihal yang amat penting sebagai penentu dalam kesuksesan di masa depan. Sedangkan tingkat pendidikan merupakan tingkatan pendidikan seseorang yang telah ditempuh mulai dari SD, SMP, SMA sampai pada perguruan tinggi. Dalam suatu perusahaan, tingkat pendidikan menjadi suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dapat diukur dengan melakukan penyesuaian jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi yang dimiliki karyawan yang selaras dengan bidang pekerjaan yang dijalani.<sup>10</sup> Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi atau

---

<sup>8</sup> Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, 32.

<sup>9</sup> Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

<sup>10</sup> Komang Andre Wiryawan and Putu Indah Rahmawati, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt," *Bisma: Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2020):88.

sejalan dengan bidang pekerjaannya akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan rendah atau tidak sejalan dengan bidangnya akan kurang mampu menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Pekerja dengan tingkat pendidikan yang baik atau sejalan dengan bidang pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kinerja atau hasil kerjanya.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil survei di KSU BMT As-Salam, diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada KSU BMT As-Salam berbeda-beda, dari jumlah keseluruhan 40 karyawan, 16 diantaranya berasal dari lulusan SMA, 2 karyawan lulusan D2 dan 22 karyawan lulusan S1. Tidak semua karyawan berasal dari lulusan ekonomi syariah, akan tetapi ada juga karyawan yang berasal dari lulusan ekonomi konvensional dan dari program studi lainnya. Karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan ekonomi, apapun ekonominya baik itu ekonomi syariah ataupun ekonomi konvensional tidak dinilai dapat lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berasal dari lulusan di bidang lainnya. Karyawan yang bekerja pada KSU BMT As-Salam pada umumnya berlatar belakang pendidikan non-syariah. Oleh karena itu, KSU BMT As-Salam perlu meningkatkan kualitas SDM yang mereka miliki. Tingkat pendidikan menjadi peran yang sangat penting dalam mendukung kebijakan pengembangan SDM pada BMT.<sup>12</sup>

Selain tingkat pendidikan, usaha lain agar meningkatkan kinerja karyawan yakni melalui pengadaan program pelatihan kepada karyawan. Pada dasarnya pelatihan ialah program yang diharapkan bisa memotivasi atau mendorong seseorang agar bisa meningkatkan keterampilannya dalam bekerja dan dapat mendapatkan pengetahuan serta pemahaman lebih dalam mengenai lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, pelatihan yaitu proses yang berfungsi untuk mengajarkan karyawan mengenai keterampilan-keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaannya.<sup>13</sup> Indikator dalam mengukur pelatihan ada beberapa macam, diantaranya adalah instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Ketut Edy Wirawan et al., "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma: Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (2019):65.

<sup>12</sup> Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

<sup>13</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: Program Pascasarjana IAIN Walisongo Semarang, 2012), 86-87.

<sup>14</sup> Nerys Lourensius L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, and Andri Purnamawati, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *OPTIMAL* 18, no. 2 (2021): 96-97.



Tidak semua karyawan di KSU BMT As-Salam memiliki kompetensi secara penuh untuk melaksanakan tugasnya, banyak diantara mereka apalagi karyawan baru yang masih belum memiliki kemampuan secara maksimal untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Maka dari itu, pelatihan dilakukan supaya karyawan baru dapat lebih paham mengenai pekerjaan yang diberikan dan nantinya dapat mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan dengan bagus dan benar serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan guna meraih tujuan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Bentuk pelatihan yang diberikan KSU BMT As-Salam kepada karyawan yaitu pelatihan akuntansi dan administrasi koperasi, pengenalan software IBSS dan praktek, pelatihan manajemen pemasaran dan studi lapangan. Tidak hanya bagi karyawan baru, manajemen KSU BMT As-Salam setiap tahunnya juga memberikan pelatihan kepada karyawan lama, seperti memberikan pelatihan kompetensi bagi koperasi, pelatihan satuan pengawasan internal, pelatihan akuntansi dan perpajakan koperasi, pelatihan modernisasi koperasi dengan pendekatan digital dan lain sebagainya.<sup>15</sup>

Selain tingkat pendidikan dan pelatihan, aspek lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah etos kerja Islami. Etos kerja Islami merupakan bentuk karakter atau kebiasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang berdasarkan pada kepercayaan atau akidah Islam dan berlandaskan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Nilai-nilai Islam seharusnya dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja. Islam memerintahkan manusia bahwa dalam menjalankan pekerjaan harus diiringi dengan rasa ikhlas, sabar, amanah dan istiqamah. Indikator untuk mengukur etos kerja Islami karyawan diantaranya: kerja merupakan penjabaran dari akidah, kerja berlandaskan ilmu dan kerja dengan meneladani sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya.<sup>16</sup> Dalam bekerja, manusia tidak hanya bekerja dengan motif mencari kehidupan duniawi, akan tetapi dibarengi dengan motif akhirat, karena dalam agama Islam Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Lapangan, etos kerja Islami yang diterapkan para karyawan KSU BMT As-Salam sudah baik, setiap satu bulan sekali secara rutin KSU BMT As-Salam mengadakan kajian serta istighosah untuk menanamkan nilai-nilai

---

<sup>15</sup> Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

<sup>16</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 67.

Islami pada seluruh karyawannya, akan tetapi meskipun telah dilakukan kajian serta istighosah setiap bulannya, masih ada karyawan yang tidak menerapkan sikap etos kerja Islami yaitu ada yang pulang ke rumah saat jam bekerja. Permasalahan ini merupakan bagian dari etos kerja Islami. Etos kerja Islami yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menunjang kesuksesan perusahaan dalam menggapai visi dan misi perusahaan. Begitu pun sebaliknya, bila etos kerja Islami karyawan rendah, maka akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun, sehingga dapat menghambat perusahaan dalam menggapai visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, etos kerja Islami yang baik selayaknya harus diterapkan dalam budaya kerja karyawan KSU BMT As-Salam agar kinerja karyawan semakin meningkat.<sup>17</sup>

Penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, diantaranya adalah penelitian oleh Komang Andre Wiryawan dan Putu Indah Rahmawati yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt”. Dari hasil penelitian tersebut tingkat pendidikan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.<sup>18</sup> Hal ini berlawanan dengan penelitian Reski Nur Amaliah yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru”. Dari hasil penelitian tersebut tingkat pendidikan memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru.<sup>19</sup>

Hasil penelitian mengenai pelatihan yang diteliti oleh Nerys Lourensus L. Tarigan, dkk., yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian tersebut, pelatihan kerja dan kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Hal

---

<sup>17</sup> Suyuthi, wawancara oleh penulis, 17 November, 2022.

<sup>18</sup> Komang Andre Wiryawan and Putu Indah Rahmawati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.”

<sup>19</sup> Reski Nur Amaliah, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru,” *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 1 (2022).

<sup>20</sup> Tarigan, Radito, and Purnamawati, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.”

tersebut berlawanan dengan penelitian Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang”. Dari hasil penelitian disebutkan bahwa pelatihan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang.<sup>21</sup>

Hasil penelitian Layaman dan Maya Jumalia yang mengangkat judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan etos kerja Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>22</sup> Hal tersebut berlawanan dengan penelitian oleh Khairul Rizal, dkk., yang mengangkat judul “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda”. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa etos kerja Islam tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan.<sup>23</sup>

Berdasarkan uraian di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada KSU BMT As Salam Demak, maka diperlukan tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami karyawan yang baik. Terdapat permasalahan Di KSU BMT As Salam, yaitu adanya perbedaan tingkat pendidikan karyawan, kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga diperlukan pelatihan dan masih belum maksimalnya etos kerja Islami yang dimiliki karyawan serta terdapat *research gap* pada penelitian terdahulu. Mengingat peran tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami karyawan sangat krusial dalam sebuah perusahaan, maka dari itu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian pada KSU BMT As Salam dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan**

---

<sup>21</sup> Tsalis Baiti Nur Andayani and Heni Hirawati, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3, no. 2 (2021).

<sup>22</sup> Layaman and Maya Jumalia, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan,” *Indonesian Journal of Strategic Management* 1, no. 1 (2018).

<sup>23</sup> Khairul Rizal, Parno, and Kokom Komariyah, “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda,” *Al-Tijary* 4, no. 1 (2018).

## **dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSU BMT As Salam Demak”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada paparan latar belakang di atas, maka problematika pada penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak.
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak.
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sebuah penelitian harus memiliki arah dan tujuan penelitian yang jelas supaya tercapai hasil yang dituju oleh peneliti. Mengacu pada uraian latar belakang dan beberapa rumusan masalah yang telah disebutkan, dengan demikian tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi dan penjelasan mengenai kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak. Adapun manfaat yang didapatkan, yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi pengembangan kemampuan peneliti dalam bidang penelitian dan bisa melakukan penerapan teori yang peneliti dapat selama belajar di bangku perkuliahan, serta penelitian ini dapat menjadi sumbangsih pemikiran dan sebagai bahan rujukan bagi pihak yang tertarik dan ingin mendalami lebih detail mengenai masalah pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan untuk dibahas lebih lanjut.



## 2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dibuat sebagai tambahan bahan penelitian, pertimbangan, kritik atau saran terhadap pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam.

### a. Bagi peneliti

Memprluas pengetahuan, wawasan serta melatih kemampuan penulis dalam menganalisa permasalahan mengenai kinerja yang ada di KSU BMT As-Salam.

### b. Bagi KSU BMT As-Salam

Hasil dari penelitian dapat berfungsi sebagai bahan masukan yang bermanfaat untuk menggambarkan secara detail mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT A-Salam Demak. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, KSU BMT As-Salam tidak perlu memperhatikan tingkat pendidikan karyawannya, akan tetapi KSU BMT As-Salam hendaknya lebih memperhatikan mengenai pelatihan dan etos kerja Islami karyawan, karena pelatihan dan etos kerja Islami dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU BMT As-Salam Demak. Semakin baik pelatihan yang diberikan KSU BMT As-Salam kepada karyawannya, maka semakin baik kinerja karyawan. Begitu pun etos kerja Islami, semakin baik etos kerja Islami yang dimiliki karyawan, maka semakin baik juga kinerjanya.

### c. Bagi peneliti lain

Dapat menjadi tolak ukur atau sumber informasi untuk peneliti berikutnya dalam melaksanakan penelitian yang lebih mendalam terkait bidang yang serupa.

## E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terdapat tiga bagian dan lima bab yang saling berkaitan secara sistematis dan logis, yang berguna untuk memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian.

### 1. Bagian awal

Bagian awal penelitian ini berisi halaman sampul, halaman judul, persetujuan pembimbing skripsi, pengesahan majelis penguji ujian munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, pedoman transliterasi arab-latin, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar dan daftar tabel.

## 2. Bagian isi

Bagian isi terdiri dari 5 bab sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab satu ini menjadi pengantar bab-bab berikutnya yang berisi bagian yang mendasari penelitian, seperti penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah yang diangkat, kemudian berisi tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan peneliti saat penelitian, kemudian terdapat sistematika penulisan yang merupakan kerangka dari karya ilmiah agar masing-masing bagian penelitian saling bertautan.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab dua memuat uraian landasan teori yang digunakan, deskripsi teori terkait tingkat pendidikan, pelatihan, etos kerja islami dan kinerja karyawan. Kemudian berisi penelitian terdahulu, dimana pada bagian tersebut berisi tentang daftar karya ilmiah dengan topik yang serupa dan telah dikaji oleh peneliti yang sebelumnya. Kemudian terdapat kerangka berpikir yang merupakan gagasan peneliti dalam merancang proses penelitian dan yang terakhir terdapat hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga terdiri dari metode untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Bab ini berisikan sub bab yang berkaitan satu sama lain, seperti memuat mengenai jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian terdapat teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian yang menjadi inti dari isi skripsi yang ditulis. Berisi deskripsi mengenai gambaran global objek penelitian, kemudian menyajikan deskripsi data hasil

pengujian yang telah diolah dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini adalah bab terakhir yang didalamnya memuat kesimpulan sekaligus jawaban dari permasalahan yang dikaji. Pada bab ini memberikan kesimpulan atas permasalahan yang diangkat dan berisi sejumlah saran yang menawarkan rekomendasi untuk para pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini dengan maksud untuk meningkatkan pemahaman serta dapat membawa perubahan di masa depan.

**3. Bagian akhir**

Bagian akhir skripsi meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran pendukung dan penguat adanya penelitian skripsi (hasil penyebaran kuesioner, olah data analisis statistik dan foto).

