

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
SKILL DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada BPRS Bandar Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

BETI EVALUNI

NPM.1651020244

Program Studi: Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1442 H / 2021 M**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
SKILL DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada BPRS Bandar Lampung)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**BETI EVALUNI
NPM.1651020244**

Program Studi: Perbankan Syariah

Pembimbing I : Madnasir, S.E., M.S.I

Pembimbing II : Ulul Azmi Mustofa, S.E., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1442 H / 2021 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan yang kompetitif, sumber daya manusia harus dikelola secara komprehensif dan strategis, sejak dari penerimaan, perencanaan, sampai dengan pengembangannya. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan, *Skill* yang dimiliki karyawan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, *Skill* dan Pelatihan kerja Terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung). populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di BPRS Bandar Lampung. sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data primer adalah dengan penyebaran kuisioner. Terdapat 30 kuisioner yang diolah dalam penelitian ini. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan program SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan, berdasarkan hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bandar Lampung. Hal ini berdasarkan perhitungan uji T yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,804 > 2,055529$. *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bandar Lampung. Hal ini berdasarkan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,474 > 2,055529$. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bandar Lampung. Hal ini berdasarkan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,551 > 2,055529$. Dan berdasarkan uji simultan bahwa dapat disimpulkan pengaruh latar belakang pendidikan, *Skill* dan Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 4,102 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,95.

Perspektif Islam tentang latar belakang pendidikan, *skill* dan pelatihan kerja yaitu latar belakang pendidikan dalam perspektif Islam adalah bekerja dalam Islam haruslah didasari dengan ilmu, Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya dan bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam. Pelatihan kerja dalam

perspektif Islam, pelatihan kerja adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai pekerjaannya karena dengan diberikannya pelatihan kerja pada karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. *Skill*/keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Al-Quran sangat mementingkan keterampilan, keterampilan dalam Al-Quran mencakup banyak hal mulai dari keterampilan berbahasa, berfikir, ekonomi, berperang dan sebagainya. Keterampilan diperoleh setelah melalui pendidikan dan latihan dan diiringi dengan kesabaran, keuletan dan ketekunan. Al-Quran mengungkapkan bahwa manusia yang baik adalah manusia yang terampil dalam pekerjaannya. Begitupun dengan Pelatihan kerja memiliki arah untuk seorang karyawan menunjukkan hasil keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Didalam Al-Quran sudah banyak ayat yang mendorong manusia untuk melakukan perubahan untuk menciptakan pola kemajuan hidup. Dengan diberikannya pelatihan maka seseorang karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Kata kunci : Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja, *Skill*, Dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

Human resources play the most important and potential role for the success of a company. Therefore, in order to make a greater contribution to the organization to gain a competitive advantage, human resources must be managed comprehensively and strategically, from acceptance, planning, to development. The educational background of employees, the training provided to employees and the skills possessed by employees are factors that affect employee performance. This study aims to examine the effect of educational background, job training, and skills on employee performance in an Islamic perspective (Study at BPRS Bandar Lampung). The population in this study are all employees at BPRS Bandar Lampung. The sample in this study was taken with a saturated sampling technique. Primary data collection is by distributing questionnaires. There were 30 questionnaires processed in this study. The data analysis method in this research is validity test, reliability test, classical assumption test and hypothesis test with SPSS 25 program.

The results of this study indicate Based on the partial test results, it can be concluded that educational background has a positive and significant effect on employee performance at BPRS Bandar Lampung. This is based on the calculation of the T test, namely $t_{count} > t_{table}$, namely $2.804 > 2.055529$. Job training has a positive and significant effect on employee performance at BPRS Bandar Lampung. This is based on the calculation of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.551 > 2.055529$. Skill has a positive and significant effect on employee performance at BPRS Bandar Lampung. This is based on the calculation of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.474 > 2.055529$. And based on the simultaneous test, it can be concluded that the influence of educational background, job training, and skills has a positive and significant effect on employee performance at BPRS Bandar Lampung. This can be seen from the F_{count} value of 4.102 which is greater than F_{table} of 2.95.

The Islamic perspective on educational background, skills and job training, namely educational background in an Islamic

perspective is that work in Islam must be based on knowledge, Islam places work as worship to seek sustenance from Allah to cover his life's needs and work well is mandatory in Islam. . Job training in an Islamic perspective, job training is the main asset of an employee to achieve maximum results in achieving his job because by providing job training to employees will be able to complete their work well. Skills / skills possessed by an employee. Al-Quran attaches great importance to skills, skills in the Koran include many things ranging from language skills, thinking, economics, war and so on. Skills are acquired after going through education and training and accompanied by patience, tenacity and persistence. The Koran reveals that a good human being is a person who is skilled at his job

Likewise with job training has a direction for an employee to show the results of his skills and abilities. In the Koran, there are many verses that encourage people to make changes to create a pattern of progress in life. By providing training, an employee will be able to complete his job properly and optimally.

Keywords: Educational Background, Job Training, Skills, and Employee Performance.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 telp (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Beti Evaluni
NPM : 1651020244
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Skill terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi pada BPRS Bandar Lampung).”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 15 April 2021

Penulis

METERAI
TEMPEL

FC9CDAHF944518438

6000
ENAM RIBURUPIAH

Beti Evaluni

1651020244



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

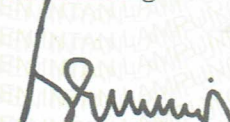
PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Skill terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi pada BPRS Bandar Lampung).”
Nama : Beti Evaluni
NPM : 1651020244
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.


Pembimbing I


Madnasir, S.E., M.S.I
NIP. 197504242002121001

Pembimbing II


Ulul Azmi Mustofa, S.E., M.S.I
NIP.-

Ketua Jurusan
Ketua Prodi Perbankan Syariah


Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy
NIP. 198208082011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, SKILL DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi pada BPRS Kota Bandar Lampung)**, disusun oleh **Beti Evaluni, NPM :1651020244** Jurusan **Perbankan Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Jumat 28 April 2021**

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang : **Dr. H. Syamsul Hilal, S.Ag.,M.Ag.** (.....)

Sekretaris : **Okta Supriyaningsih., M.E.Sy.** (.....)

Penguji I : **Muhammad Kurniawan., M.E.Sy.** (.....)

Penguji II : **Madnasir, S. E., M.Si** (.....)

Dekan



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I

NIP. 198008012003121001

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
اَكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا
وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا
أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artiya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

(QS. Al-Baqarah : 286)

PERSEMBAHAN

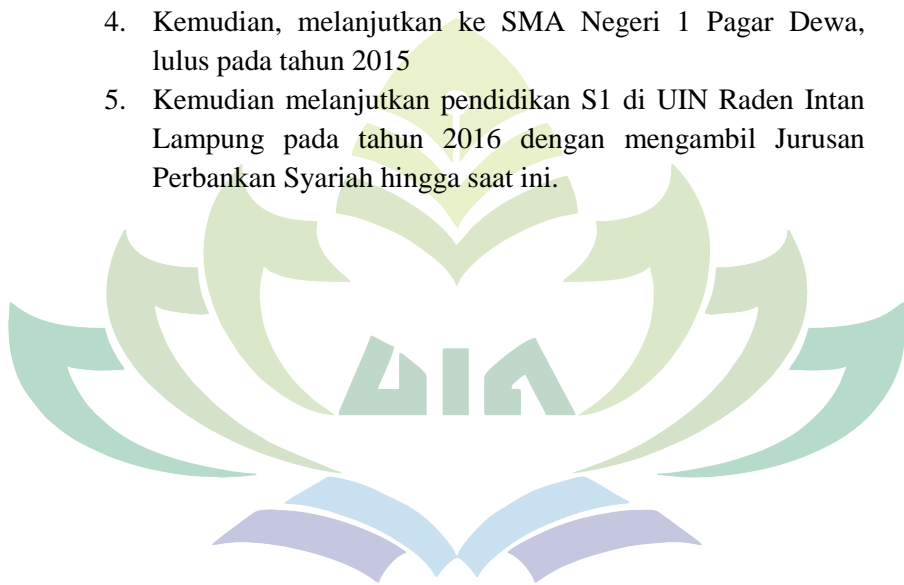
Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan pertolongan-Nya kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan penuh kebahagiaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda terimakasih, cinta, kasih, hormat tak terhingga kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ayah Muhgianto, Ibu Sangidah, yang selalu memberikan semangat, dukungan, kasih sayang, materi dan nasihat yang tulus, serta selalu memberikan doa setiap waktu. Atas doa, dukungan dan pengorbanannya yang selalu diberikan tiada henti hingga terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, keberkahan, kemurahan rezeki, sisa umur yang bermanfaat dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Untuk kakak-kakak saya tercinta, Eni Rohaela Yanti, Vina Rufi Yanti, Rizky Ardiansyah, Sin wanni nuri, Dani Tata Ardiyanta, Irma Wasita yang telah memberikan semangat dan motivasi. Serta keponakan saya, Ibnu Ridho Hanafi, Havis Bayu Rismawan, Zihan Melfina Ramadhani, Rafka Raqilla Rifandra dan Aqish Shauqia yang memberikan penghibur dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
3. Untuk partner terbaik dalam hidup saya Okta Miswanto, yang telah banyak membantu, memberikan semangat, dukungan, dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga selalu menjadi partner terbaik hingga jannah-Nya.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir pada tanggal 21 November 1997 di Tulang Bawang. Putri keempat dari empat bersaudara dari pasangan Muhgianto dan Sangidah. Berikut riwayat pendidikan penulis

1. Pendidikan pertama di TK. Raudhatul Athfal Al-Falah, lulus pada tahun 2003
2. Pendidikan kedua di SDS. Swasembada Lingai, lulus pada tahun 2009
3. Melanjutkan ke SMP Negeri 4 Banjar Agung, lulus pada tahun 2012
4. Kemudian, melanjutkan ke SMA Negeri 1 Pagar Dewa, lulus pada tahun 2015
5. Kemudian melanjutkan pendidikan S1 di UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2016 dengan mengambil Jurusan Perbankan Syariah hingga saat ini.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, *Skill* Dan Pelatihan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)” dapat diselesaikan. Sholawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut- pengikutannya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terima kasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada :

1. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
2. Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Madnasir, S.E., M.S.I dan Ulul Azmi Mustofa, S.E., M.Si. selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai, semoga barokah ilmu dan pengetahuan yang diberikan selama ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.

5. Sahabat-sahabat yang saya sayangi Fitri Astuti, Selvira Yanitia, Siti Nur Rodiah, Alifia putri Kurnia, Eka Septiana dan Fiska Arisya, yang telah berjuang bersama dari semester awal sampai akhir dan telah banyak membantu saya.
6. Rekan-rekan satu angkatan (Perbankan Syariah 2016) dan saudara-saudara saya kelas C yang telah berjuang bersama dan terimakasih untuk kebersamaan yang telah dilalui selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang khazanah Ekonomi Islam.

Bandar Lampung, 1 Maret 2020



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Batasan Penelitian	12
E. Rumusan Masalah	13
F. Tujuan Penelitian	13
G. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Latar Belakang Pendidikan	15
1. Pengertian Pendidikan	15
2. Pengertian Latar Belakang Pendidikan..	16
3. Pembentuk Latar Belakang Pendidikan.	16
4. Indikator Latar Belakang Pendidikan	17
5. Latar Belakang Pendidikan Dalam slam	18
B. <i>Skill</i>	24
1. Pengertian <i>Skill</i>	24
2. Indikator <i>Skill</i>	25
3. Macam – macam <i>Skill</i>	26
4. <i>Skill</i> dalam Perspektif Islam	28

C. Pelatihan Kerja.....	31
1. Pengertian Pelatihan	31
2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	32
3. Indikator Pelatihan Kerja.....	33
4. Pelatihan Kerja Dalam Islam.....	34
D. Kinerja Karyawan	38
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	38
2. Penilaian Kinerja Karyawan.....	40
3. Indikator Kinerja Karyawan	40
4. Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	41
E. Tinjauan Pustaka	43
F. Kerangka Pemikiran.....	46
G. Hipotesis	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
A. Jenis dan Sifat Penelitian	51
B. Sumber Data.....	51
C. Populasi dan Sampel	52
D. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	52
E. Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	57
F. Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
A. Hasil	67
1. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung.....	67
a. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Bandar Lampung	67
b. Kepengurusan Bprs Kota Bandar Lampung	70
c. Dasar Hukum Operasional.....	70
d. Visi Misi Dan Motto.....	71
e. Kepemilikan Saham.....	72
f. Sumber Daya Manusia.....	72

g. Pelayanan Produk	74
h. Kegiatan Usaha.....	74
i. Perkembangan Usaha.....	74
j. Analisis Deskriptif.....	75
B. Analisis Data	79
1. Gambaran Deskripsi Jawaban Responden	79
C. Uji Instrumen Penelitian	85
1. Uji Validitas	85
2. Uji Reliabilitas.....	87
3. Uji Linier Berganda.....	88
4. Uji Hipotesis.....	89
5. Uji Determinasi (R^2).....	90
D. Pembahasan.....	94
1. Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, <i>Skill</i> Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial	94
2. Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, <i>Skill</i> Dan Pelatihan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.....	99
3. Analisis Perspektif Islam Pengaru Latar Belakang Pendidikan, <i>Skill</i> Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
BAB V PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jaringan Kantor Perbankan Syariah.....	5
Tabel 1.2	: Lama Kerja Karyawan BPRS Bandar Lampung	11
Tabel 3.1	: Indikator Variabel	54
Tabel 3.2	: Pertanyaan Quisioner	60
Tabel 3.3	: Alternatif Jawaban Angket Dan Skor	62
Tabel 4.1	: Porsi Kepemilikan Saham BPRS Kota Bandar Lampung	72
Tabel 4.2	: Perkembangan Usaha	75
Tabel 4.3	: Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 4.4	: Usia Responden	77
Tabel 4.5	: Latar Belakang Pendidikan Responden	78
Tabel 4.6	: Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Karyawan BPRS Bandar Lampung berdasarkan lama kerja.....	79
Tabel 4.7	: Deskripsi Jawaban Responden karyawan BPRS Bandar Lampung tentang latar Belakang pendidikan.....	80
Tabel 4.8	: Deskripsi Jawaban Responden karyawan BPRS Bandar Lampung tentang pelatihan kerja	81
Tabel 4.9	: Deskripsi Jawaban Responden karyawan BPRS Bandar Lampung tentang Skill	82
Tabel 4.10	: Deskripsi Jawaban Responden karyawan BPRS Bandar Lampung tentang kinerja karyawan	84
Tabel 4.11	: Uji Validitas	86
Tabel 4.12	: Hasil Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.13	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.14	: Hasil Uji T	89
Tabel 4.15	: Hasil Uji F.....	92
Tabel 4.16	: Hasil Uji Determinasi	93
Tabel 4.17	: Latar Belakang Pendidikan Responden	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4.1 : Hasil Uji Heterokedastisitas.....	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Hasil Uji SPSS

Lampiran 3 : Dokumentasi

Lampiran 4 : Blanko Konsultasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Skill dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi pada BPRS Bandar Lampung bandar Lampung)**” Untuk mempermudah pembaca dalam memahami dan mendapatkan gambaran yang jelas tentang judul penelitian ini dan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahaminya, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna terhadap beberapa istilah-istilah yang terdapat pada judul ini. Penegasan ini diharapkan tidak akan terjadi kekeliruan terhadap penekanan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Adapun Proposal skripsi ini berjudul untuk definisi istilah setiap judul adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Artinya, sesuatu baik itu orang maupun benda yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dengan kata lain pengaruh merupakan penyebab sesuatu terjadi atau dapat mengubah sesuatu hal kedalam bentuk yang kita inginkan.
2. **Latar Belakang Pendidikan** adalah merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya.² Artinya pengertian latar belakang pendidikan adalah menunjukkan pendidikan apa saja yang diterima atau ditempuh seseorang selama hidupnya yang akan menentukan tumbuh kembang orang tersebut, bagaimana pola pikirnya,

¹Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.(Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka,2005), h. 849.

² Ega Sri Dini, Mareta Kemala Sari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja *Account Officer* (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat” *Jurnal ECONOMICA*, Vol.2 No. 1 (14 Oktober 2013), h. 62

respon terhadap masalah, langkah atau tindakan yang diambil ketika menyelesaikan masalah dan lain sebagainya.

3. **Skill** adalah Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, *skill* berarti kecakapan, kepandaian, keterampilan dan keahlian.³ dengan kata lain merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.
4. **Pelatihan Kerja** merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.⁴ Artinya pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi modal yang memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun perusahaan itu sendiri.
5. **Kinerja karyawan** adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.⁵ Kinerja karyawan dalam penelitian ini berdasarkan hasil kinerja yang diperoleh BPRS Bandar Lampung dalam periode tertentu, baik dari segi kualitas pelayanan, maupun sektor pembiayaan.
6. **BPRS Bandar Lampung** adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁶ BPRS Bandar Lampung sendiri merupakan bank yang melakukan kegiatan sesuai dengan prinsip syariah

³ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008), h.

⁴ Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi. "Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado" *Jurnal EMBA* ,Vol.2 No. 2 (Juni 2014), h. 1288

⁵ Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing. "Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo" *Jurnal EMBA* , Vol.2 No. 4 (Desember 2014), h. 505

⁶ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : Kencana, 2009), h. 64

dengan mayoritas pemegang sahamnya adalah pemerintah daerah.⁷

7. Perspektif Islam

Perspektif adalah sudut pandang manusia dalam memilih opini, kepercayaan dan lain-lain, sedangkan Islam adalah agama yang diturunkan Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW sebagai nabi terakhir untuk menjadi pedoman hidup seluruh manusia hingga akhir zaman.⁸

Perspektif Islam berarti sudut pandang Islam sebagai Agama dalam memandang sesuatu berdasarkan Al-Quran dan Hadits.

Berdasarkan uraian penegasan judul di atas, maksud judul skripsi ini adalah untuk menguraikan suatu pokok atas berbagai bagiannya untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman dari arti keseluruhan mengenai pengaruh, latar belakang pendidikan, *skill*, Pelatihan Kerja, kinerja karyawan, dan BPRS Bandar Lampung serta Perspektif Islam.

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan objektif

Secara objektif, Latar Belakang Pendidikan mempunyai peranan penting bagi sebuah perusahaan dalam menyeleksi atau merekrut seorang karyawan. Karena, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka wawasannya semakin luas dan memiliki nilai lebih untuk meningkatkan kinerjanya pada perusahaan. BPRS Bandar Lampung merupakan salah lembaga keuangan syariah yang merekrut karyawan untuk ditempatkan pada posisi kerja yang berbeda dari latar belakang pendidikannya. Hal ini biasanya mereka lakukan pada karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja maupun *skill* baik itu *Hard Skill* atau *Soft Skill* untuk ditempatkan pada posisi kerja yang sudah menjadi

⁷ Saibumi.com, (Online), tersedia di : [https://www. Saibumi.com/artikel-93052-pemkot-bandar-lampung-tambah-modal-bpr-syariah.html](https://www.Saibumi.com/artikel-93052-pemkot-bandar-lampung-tambah-modal-bpr-syariah.html) (14 Februari 2020)

⁸Perspektif (on-line) tersedia di [www. Wikipedia.co.id](http://www.Wikipedia.co.id) (14 Februari 2020)

pengalaman kerja mereka. Dengan keterampilan yang mereka miliki, ini diharapkan akan memudahkan perusahaan meningkatkan kinerjanya.

Tetapi kenyataan ini tak menjadikan karyawan BPRS Bandar Lampung sepenuhnya adalah karyawan-karyawan yang sudah banyak berpengalaman kerja. Ada juga karyawan yang masih belum berpengalaman dan mempunyai masa kerja < 2 tahun. Tentunya, karyawan ini masih memerlukan pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilakukan untuk mengembangkan keterampilan individu, pengetahuan atau sikap, motivasi serta etos kerja yang sudah menjadi standar ketetapan BPRS Bandar Lampung untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Islam memandang bekerja merupakan unsur pertama dalam produksi yang penting bagi kehidupan, dan menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, *Skill* Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi pada BPRS Bandar Lampung)”.

2. Alasan subjektif
 - a. Pokok pembahasan penelitian ini sesuai dengan ilmu yang dipelajari penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
 - b. Penulis meyakini dapat menyelesaikan penelitian ini karena literatur dan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini tersedia di perpustakaan, jurnal, artikel, maupun di *website* resmi.
 - c. Serta penelitian diharapkan mampu memberikan informasi bagi pembaca maupun bagi umum, baik informasi mengenai peranan dari Latar Belakang Pendidikan, *Skill* dan Pelatihan Kerja bagi perusahaan di era sekarang bagi suatu perusahaan.

C. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Lampung cukup dinamis dan pesat. Terutama perkembangan kantor BPRS di Lampung per Januari 2019 saja sudah mencapai 11 jaringan kantor.⁹Selain didukung oleh kesadaran masyarakat yang mulai memilih bank syariah yang memiliki peluang besar karena peluang pasarnya yang luas sejurus dengan mayoritas penduduk Indonesia. Begitu pun perkembangan Bank syariah di Indonesia semakin meluas dengan ditandai bertambahnya jaringan kantor bank syariah di Indonesia yang terdapat pada tabel berikut.

Jaringan Kantor Perbankan Syariah

Tabel 1.1

Jenis Bank	Kelas	2016	2017	2018	2019
BUS	Jumlah Bank	13	13	13	13
	Jumlah Kantor	1.869	1.825	1.875	1.885
UUS	Jumlah Bank	21	21	20	20
	Jumlah Kantor	332	334	354	375

Sumber data: Statistik Perbankan Syariah 2019

Tabel 1.1 diperlihatkan jumlah jaringan perbankan syariah dari tahun 2016 sampai 2019. Dari tahun 2016 sampai 2017 jumlah BUS masih diangka 13 dan bertambah pada september 2018 menjadi 14 sampai pada januari 2019 masih sama pada angka 14. Tren kenaikan jumlah kantor terjadi sepanjang tahun. Namun mengalami penurunan sebanyak 121 kantor menjadi 1.869 ditahun 2016 dan mengalami penurunan kembali sebanyak 44 kantor menjadi 1.825 ditahun 2017. Sedangkan Jumlah kantor

⁹Otoritas Jasa Keuangan “*Statistik Keuangan Syariah*”,(SPS Januari 2019), h.82

UUS mengalami kenaikan sebanyak 2 kantor dari 332 menjadi 334 di tahun 2017 kenaikan sebanyak 20 kantor dari 334 menjadi 354 ditahun 2018 dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan kembali sebanyak 21 kantor dari 354 menjadi 375.

Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa maraknya perbankan syariah ditandai dengan maraknya Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan jaringan pelayanan perbankan syariah. Setelah itu juga bermunculan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Secara teknis usaha keberadaan BPRS tidak berbeda jauh dengan BPR yang lain. Hanya saja dalam operasionalnya BPRS menggunakan sistem bagi hasil sebagai dasarnya sedangkan BPR menggunakan sistem bunga. Dimana kegiatan nya jauh lebih sempit dibandingkan bank umum, karena BPRS dilarang menerima simpanan Giro, kegiatan valas dan peransuriansian.¹⁰ Perkembangan jumlah bank inilah yang menjadi cermin perkembangan bank syariah itu sendiri.

Namun setiap perkembangan pasti ada pula hambatan didalamnya. Salah satu yang menjadi faktor penghambat perkembangan atau pertumbuhan perbankan syariah adalah masih kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang berkompeten untuk menjalankan industri perbankan di sektor syariah ini.¹¹ Keberhasilan pertumbuhan bank sendiri bukan hanya ditentukan oleh banyaknya jaringan kantor, tetapi kualitas sumber daya manusia perbankan itu sendiri, sehingga bank syariah mampu berjalan sesuai dengan prinsip syariah, dan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat

¹⁰ *Ibid*, 116

¹¹ Muhammad, Syafi'i Antonio *Bank Syariah (Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman)*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2006) h. 79

dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang semakin berubah. Kinerja adalah sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat sesuai dengan standar organisasi.¹²

karyawan adalah sumber daya yang memiliki kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan atau institusi. Tanpa adanya karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan sangat sulit mencapai tujuannya.¹³ Oleh karena itu, karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan atau instansi dengan produktivitas kerjanya.

Tingginya produktivitas yang bekerja merupakan impian setiap perusahaan atau instansi, karena dengan tingginya produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan atau instansi yang merupakan tujuan dan cita-cita perusahaan atau instansi.

Bekerja merupakan kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan sepanjang hidupnya. Seperti firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat (9:105):

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

¹² Briyan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)", *Jurnal Acta Diurna*, vol. 3, No. 4, (2014), h.2

¹³ Panji Anoraga, "*psikologi kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 26

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 kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Qs. At-Taubah : {9} 105).*¹⁴

Islam memberikan penilaian yang tinggi terhadap kerja, karena dari bekerja merupakan pokok untuk keberlangsungan hidup manusia, baik secara individu maupun sosial, biologis maupun fisiologis. Secara biologis manusia harus mengupayakan materi untuk membangkitkan gairah hidup. Secara fisiologis manusia harus mencari nilai yang ada dibalik materi yang ditangkap oleh panca inderanya.¹⁵ Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas karyawan diperlukan latar belakang pendidikan dan kesesuaian jurusan dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam bekerja seseorang harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diambilnya, oleh karena itu latar belakang pendidikan sangat diutamakan. Meningkatkan kualitas karyawan dapat terjadi apabila ada pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.¹⁶

Kesesuaian jurusan dalam pekerjaan sangat penting guna melancarkan kegiatan operasional perusahaan. Dalam suatu perusahaan maupun organisasi sering kali dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Peran karyawan sangat menentukan bagi berhasil tidaknya karyawan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Perusahaan sangat mengharapkan karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi sehingga memberi nilai tambah bagi perusahaan.

¹⁴ Kementrian Agama, *Al-Quran dan terjemahnya*, (jakarta : CV. Pustaka Agung Harapan) h. 296

¹⁵ Ahmad Munir, ” Kerja Perspektif Al-Quran”, *Jurnal Al-Tahrir*, Vol.11 No.1, (Mei 2011), H. 3

¹⁶ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri, (Tulung Agung : Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung, 2014), h. 23-24

Berawal dari proses rekrutmen dan seleksi perusahaan mendapatkan calon-calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur dan bersifat objektif akan mengantarkan pada ketepatan dalam penempatan kerja. Menurut Hasibuan bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.¹⁷ Tingkat pendidikan seseorang karyawan cenderung akan semakin berkembang kariernya.¹⁸

Tetapi dalam kenyataannya di dunia kerja masih banyak penempatan pekerjaan untuk karyawan yang tidak sesuai dengan jurusannya. Padahal kesesuaian jurusan dalam pekerjaan sangat penting. Banyak tenaga kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya. Dalam suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.¹⁹

BPRS adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²⁰

BPRS Bandar Lampung merupakan lembaga keuangan perbankan yang terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja yang diberikan kepada nasabah maksimal untuk menunjang keberhasilan kualitas jasa dan kualitas performa yang menarik dan menguntungkan.

BPRS Bandar Lampung didirikan melalui proses akuisisi oleh pemerintah kota Bandar Lampung terhadap BPRS Sakai Sambayan yaitu Bank Syariah pertama di Provinsi Lampung

¹⁷ Nanang Rifa'i, " Pengaruh Penempatan Ketepatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang", h.2-3

¹⁸ Vidya Arti Septiana, "Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinasbima Maga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening", h. 4

¹⁹ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Op.Cit*, h.24

²⁰ Kasmir, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 33

yang beroperasi sejak tahun 1996.²¹ Hingga perkembangannya saat ini BPRS Bandar Lampung sudah memiliki karyawan sebanyak 30 karyawan. Sehingga dengan jumlah tersebut dituntut harus memiliki kinerja yang baik agar dapat membantu PT. BPRS Bandar Lampung mencapai tujuannya.²² Berdasarkan kondisi di lapangan masih terdapat penempatan karyawan dengan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja menjadi point penting BPRS Bandar Lampung dalam penempatan karyawan pada jenis pekerjaan yang sudah menjadi pengalaman karyawan tempat ia bekerja. Meskipun, bidang pekerjaan yang akan ditempatkan berbeda dari latar belakang pendidikannya. Pengalaman kerja juga menjadi salah satu modal keterampilan (*Skill*) yang dapat dikembangkan pada perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman bekerja tentu sudah memiliki *Skill* baik itu *Hard Skill*, maupun *Soft Skill*. *Skill* yang dimiliki orang tentulah berbeda-beda tergantung pada seseorang dapat mengenali dirinya sendiri. Ketika seseorang memiliki kemampuan pengenalan terhadap diri sendiri dan lingkungan dengan baik maka saat melaksanakan suatu tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan untuk terjadi kesulitan ataupun masalah sangatlah kecil. Karena pengenalan terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar merupakan point utama seseorang dapat meraih hasil yang maksimal.

Meskipun demikian, karyawan BPRS Bandar Lampung masih terdapat belum cukup memiliki banyak pengalaman. Masih banyak diantara mereka yang bekerja masih dibawah < 2 tahun. Seperti pada tabel berikut ini :

²¹ Category, (Online), tersedia di <http://banksyariahbandarlampung.co.id/category/bank-syariah/> (1 mei 2021)

²² Marsono, Wawancara Dengan Penulis, PT. BPRS Bandar Lampung, Bandar Lampung, 14 November 2019

Lama Kerja Karyawan BPRS Bandar Lampung

Tabel 1.2

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<6 bulan	7	23,3%
2	>6 bulan	5	16,6%
3	1 tahun	5	16,6%
4	>1 tahun	4	13,3%
5	2 tahun	4	13,3%
6	>2 tahun	5	16,6%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata lama bekerja karyawan masih banyak < 6 bulan sehingga masih butuh pelatihan kerja maupun motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Penelitian yang diupayakan BPRS Bandar Lampung meliputi pelatihan yang dilakukan BPRS itu sendiri maupun dari instansi luar, seperti salah satunya Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Pelatihan ini diharapkan dapat mengembangkan keterampilan individu, pengetahuan, sikap, etos kerja, dan memberikan motivasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Betapa pentingnya peran karyawan disuatu perusahaan bagi terlaksananya suatu pekerjaan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi perusahaan. Mereka ini menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Islam sangat menghormati kedudukan karyawan sebagai pekerja ataupun bawahan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظَاهَمُونَ ﴿١٥﴾

Artinya : “*dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*”. (Q.S Al- Ahqaaf [46] :19)

Dengan kata lain di dalam Islam karyawan dapat dinilai mendapatkan pahala, penghargaan dan ganjaran. Dalam ayat Al-Quran Allah menjanjikan pahala yang berlimpah dengan memberikan pada mereka kompensasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, *Skill* dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam(Studi pada BPRS Bandar Lampung Bandar Lampung)”**.

D. Batasan Penelitian

Penelitian ini tentu saja terdapat kelebihan dan kekurangannya. Oleh sebab itu, agar penelitian ini pembahasannya lebih terarah, dan tidak meluas serta tidak menyimpang dari tujuan yang di inginkan. Maka perlu ditetapkan batasan permasalahan. Batasan masalah ini adalah kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Kota Bandar Lampung. pada variabel latar belakang pendidikan berfokus pada karyawan yang penempatan posisi kerjanya berbeda dari latar belakang pendidikan, pada variabel *skill* mencakup wawasan, pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan. variabel pelatihan kerja mencakup pada pelatihan kerja yang dilakukan oleh suatu instansi atau perusahaan itu sendiri pada karyawan.

E. Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan, *Skill* dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di BPRS Bandar Lampung?
2. Apakah latar belakang pendidikan, *Skill* dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan di BPRS Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh latar belakang pendidikan, *Skill* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam.

F. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, *Skill* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di BPRS Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, *Skill* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di BPRS Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, *Skill* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam?

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis, yaitu memperluas wawasan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, *Skill* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Bandar Lampung dan dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Peneliti

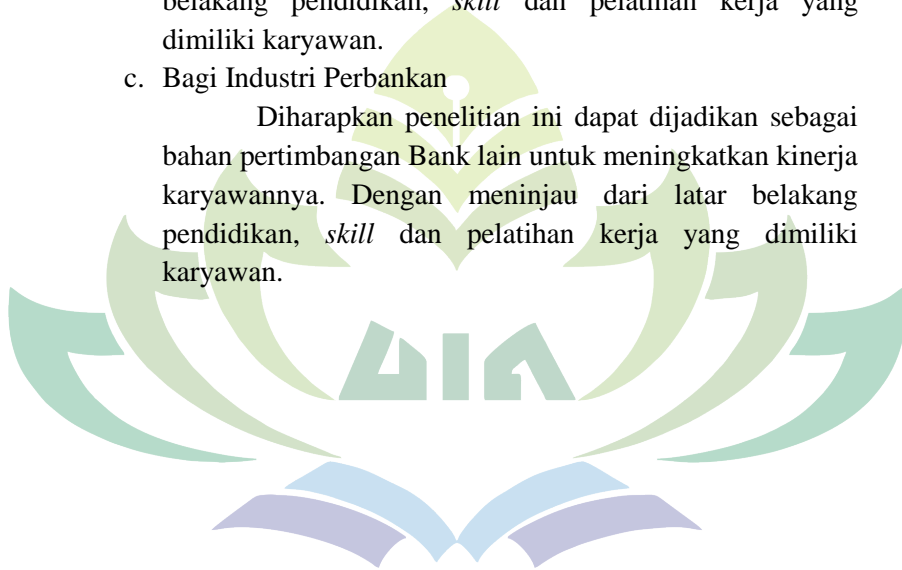
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, *Skill* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam pada BPRS Bandar Lampung.

b. Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan masukan yang dapat membantu manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan BPRS ataupun bank syariah. Dengan meninjau dari latar belakang pendidikan, *skill* dan pelatihan kerja yang dimiliki karyawan.

c. Bagi Industri Perbankan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan Bank lain untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan meninjau dari latar belakang pendidikan, *skill* dan pelatihan kerja yang dimiliki karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengelolaan dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan *skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa melalui ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah, begitupun pelatihan kerja yang baik dari organisasi untuk karyawan akan semakin meningkatkan keterampilan/*Skill* yang dimiliki karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.
2. Latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan *skill* diuji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung. Semakin baik ilmu pengetahuan yang dimiliki, pelatihan yang dijalani dan keterampilan yang semakin dikuasai akan sangat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan tersebut.
3. Islam memandang pengetahuan/ menuntut ilmu adalah hal wajib bagi umat Islam dan Allah akan mengangkat derajat orang yang berilmu termasuk pekerjaannya, begitupun dengan pelatihan didalam Al-Quran terdapat ayat yang mendorong manusia untuk melakukan perubahan guna menciptakan pola kemajuan hidup serta Al-Quran mengungkapkan bahwa manusia yang baik adalah manusia yang terampil dalam pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. BPRS Bandar Lampung diharapkan dapat meningkatkan latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan *skill* secara

bersama-sama. Hubungan pemimpin dan karyawan harus terjalin dengan baik di dukung dengan pemberian pelatihan bersama yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan *skill* terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu di adakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnyayang memengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tri Basuki, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *manajemen syariah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ana Rokhayati, Roni kombara, Mahdani Ibrahim, pengaruh *soft skill* dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan dengan kualitas pelatihan sebagai variabel modertor (7studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon), *JRBM Tirtayasa* , Vol.1 No. 2 (november 2011).
- Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Kencana, 2009.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Data hasil wawancara dengan wakil direktur PT. BPRS Bandar Lampung Marsono, Wawancara dengan penulis, 14 November 2019.
- Dokumentasi, BPRS Bandar Lampung, 2 Desember 2020
- Ega Sri Dini, Mareta Kemala Sari, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja *Account Officer* (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat, *Jurnal ECONOMICA*, Vol.2 No. 1 (14 Oktober 2013).
- Ema Desia Prajitiasari, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulung Agung, *Jurnal MediaMahardika*, Vol. 10 No. 2 (Januari 2012).
- Erma Safitri, pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan “. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.1 No. 4 (Juli 2013).
- Fu’ad Arif Nooor, Islam dalam Perspektif pendidikan, *Jurnal Quality*, Vol. 3 No. 2 (desember 2015).
- Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Djambatan, 1996.
- Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005.

- <http://banksyariahbandarlampung.co.id/category/banksyariah/> di unduh pada 15 januari 2020.
- <http://banksyariahbandarlampung.co.id/category/banksyariah/> di unduh pada 7 Desember 2020.
- <http://investor.id/opinion/SDM> -Perbankan-Syariah-siapa-yang-mesti-peduli di unduh pada 14 Februari 2020.
- <http://www.nu.or.id/post/read/98964/serahkan-padaahlinya/> di unduh pada 15 february 2020.
- <http://yunandra.com/pengertian> -pendidikan-dalambahasa-arab/ di unduh pada 6januari 2021.
- <https://inipasti> – com.cdn.ampproject.org/v/s/.com/perintahkembangkan-life-skill-dalam-islam di unduh pada 15 february 2020.
- [https://www. Saibumi.com/artikel-93052-pemkot bandar-lampung-tambah-modal-bpr-syariah.html](https://www.Saibumi.com/artikel-93052-pemkot-bandar-lampung-tambah-modal-bpr-syariah.html) di unduh pada 14 Februari 2020.
- [https://www. Saibumi.com/artikel-93052-pemkotbandar-lampung-tambah-modal-bpr-syariah.html](https://www.Saibumi.com/artikel-93052-pemkotbandar-lampung-tambah-modal-bpr-syariah.html) di unduh pada 14 Februari 2020.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:C.V AndiOffset, 2008.
- Ilmu Manajemen, Volume 7 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2019.
- Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo, *Jurnal EMBA*, Vol.2 No. 4 (Desember 2014).
- Jonathan Sarwono, *Rumus-Rumus Populer dalam SPSS 22 Untuk Riset Skripsi*, Yogyakarta: C.V Andi Offset,2015.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, Jakarta: Grafindo
- Kementrian Agama, *Al-Quran dan terjemahnya*, jakarta : CV. Pustaka Agung Harapan.

- Kuat Ismanto, *Manajemen Syari'ah: Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
- Miftah Thoha, *Pembinaan Organisasi “ Proses Diagnosa Dan Intervensi”*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997.
- Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, Pekanbaru: Suska Press, 2008.
- Muhammad, Syafi'i Antonio *Bank Syariah (Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman)*, Yogyakarta: Ekonisia, 2006.
- Nana Herdianan Abdurahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013.
- Ni Made Candra Megita Atma Negara, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT.POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014, *Jurnal Publikasi*, Vol. 4 No. 1 (november 2014).
- Otoritas Jasa Keuangan “*Statistik Keuangan Syariah*”, SPS Januari 2019.
- Pengertian dan perbedan soft skill dan hard skill di dunia kerja, <https://reaktor.co.id/> di unduh pada 5 januari 2021.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai, Pasal 7 dan 12. PP46-2011 Prestasi Kerja PNS. Persada, 2019.
- Prof.Dr. Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Sidik Wahyudi, pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul, *jurnal economix*, Vol. 5 No. 2 (Desember 2017).
- Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sulaiman Saat, faktor-faktor determinan dalam pendidikan, *Jurnal Al-Ta'dib*, Vol. 8 No. 2 (2015).
- Watie Rachmawati, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9 No.1 (2012).
- Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.2 No. 2 (Juni 2014).
- Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow, pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. bank sulutgo kantor pusatdi manado), *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.16 No. 01 (2016).

