ANALISIS LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KEDISIPLINAN, DAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. BPR NUR SEMESTA INDAH KENCONG-JEMBER

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

SITI LAILATUS ZUHRO NIM: E20151160

Pembimbing:

<u>Dr. KHAMDAN RIFA'I. SE.,M.SI</u> NIP. 19680807 200003 1 001

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM DESEMBER 2019

ANALISIS LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KEDISIPLINAN, DAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. BPR NUR SEMESTA INDAH KENCONG JEMBER

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

SITI LAILATUS ZUHRO E20151160

Disetujui Pembimbing

Dr. KHAMDAN RIFA'I. SE.,M.SI NIP. 196808072000031001

ANALISIS LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KEDISIPLINAN, DAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. BPR NUR SEMESTA INDAH KENCONG JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Senin

Tanggal: 30 Desember 2019

Tim Penguji

Ketua

M. Saiful Anam, M.Ag

NIP. 197111142003121002

Sekretaris

Nur Ika Mauliyah, SE., M.Ak

NIP. 198803012018012001

Anggota

1. Dr. Moch Chotib, S.Ag., MM

2. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si

V

Venyetujui

Perbankan Syariah

KILANDAN RIFA'I. SE.,M.SI

MOTTO

Artinya: "Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Allah lah kamu berharap". (QS. Al Insyiroh:6-8)

MAN JADDA WA JADDA

(Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan tercapai)

IN JEMBER

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an Departemen Agama Tahun 1978-1979.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, dengan segala ridha-Nya, sampai detik ini saya telah menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar karena melalui kasih sayang-Nya yang begitu luas.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagia panutan terhebat seluruh umat islam di dunia.

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk:

- 1. Bapak Imam Ma'ruf dan Ibu Umi Kulsum. Terima kasih atas doa dan kasih sayangnya. Terimakasih telah mengajarkan saya untuk menjadi orang yang lebih baik. Memberikan dukungan, motivasi, serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan terimakasih juga untuk pengorbannanya selama ini. Semoga suatu saat saya bisa membahagiakan beliau. Dan semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin
- 2. Terimakasih kepada kakak Misbahul Romadhoni dan Wahyu Wiwik Kustiani yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- Terimakasih juga kepada Siti Faizatul Hasanah dan Dewi Wulandari yang telah membantu dalam hal memberikan semangat kepada saya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
- 4. Sahabat–sahabat dekat saya Faizatul Mahmudah, Tutik Soraya, yang telah membantu dalam hal memberikan semangat dan dukungan kepada saya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
- Teman-teman seperjuangan prodi Perbankan syariah Angkatan 2015 khususnya teman-teman kelas PS4, yang telah mendampingi dan memberikan motivasi.
- 6. Almamater tercinta, Institut Agama Islam Negeri Jember.

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, alhamdulillah beribu – ribu alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat kasih sayang dan limpahan rahmat-Nya yang tak terhingga sehingga penyelesaian skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad S.A.W, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni ad-Dinul Islam..

Adapun penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagai dari persyaratan guna memperoleh gelar sarjana S1 pada Jurusan Ekonomi Islam, Program Studi Perbankan Syariah, di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

Dengan menyadari bahwa terselesainya skripsi ini, adalah karena bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak. Oleh karenanya ungkapan terimakasih saya haturkan sedalam-dalamnya kepada yang terhormat :

- 1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
- 2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi.
- 3. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
- 4. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
- 5. Seluruh dewan pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Ibu Hj. Kuswatul Maslukhah selaku Pimpinan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember yang telah memberikan informasi, bantuan serta dukungan selama penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

- 7. Ibu Hj. Fatmi Handayani selaku kabag operasional PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember yang telah memberikan informasi, bantuan serta dukungan selama penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
- 8. Para karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
- 9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan kebaikan serta partisipasi mereka mendapatkan balasan pahala dan limpahan rahmat dari Allah S.W.T.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini menjadi bermanfaat bagi siapapun yang membacanya sebagai informasi di kehidupan masyarakat.

Jember, 3 Desember 2019

Penulis

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Siti Lailatus Zuhro, Dr. KhamdanRifa'i, SE., M.SI 2019: Analisis Latar Belakang Pendidikan, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Pendidikan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memadai atau sesuai dengan pekerjaannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah di duduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana latar belakang pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember? 2) Bagaimana kedisiplinan karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember? 3) Bagaimana pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember?

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, jenis penelitian *field research*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif yang terdiri dari tiga komponen yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan Latar belakang pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari pendidikan terakhir karyawan yang berbeda-beda, dalam meningkatkannya karyawan diberikan pelatihan dan pendidikan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah. Kedisiplinan karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah sudah berjalan sesuai SOP, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan. Pengalaman Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah dalam merekrut karyawan masih kurang memperhatikan pengalaman kerja karyawannya, sehingga kurangnya pengalaman kerja dari karyawan dapat berdampak bagi berjalannya pekerjaan karyawan.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Kedisiplinan, Pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

			Hal
H	ALA]	MAN JUDUL	i
ΡI	ERSE	TUJUAN PEMBIMBING	ii
ΡI	ENGI	ESAHAN TIM PENGUJI	iii
M	OTT	O	iv
ΡI	ERSE	MBAHAN	v
K	ATA	PENGANTAR	vi
\mathbf{A}	BST <mark>f</mark>	AK	vii
D	AFT.	AR ISI	ix
D	AFT!	AR TABEL	xi
D	AFT.	AR GAMBAR	xii
B	AB I	PENDAHULUAN	1
	A.	Latar Belakang Penelitian	1
	В.	Fokus Penelitian	6
	C.	Tujuan Penelitian	7
	D.	Manfaat Penelitian	7
	E.	Definisi Istilah	8
	F.	Sistematika Pembahasan	10
B	AB II	KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
	A.	Penelitian Terdahulu	11
	В.	Kajian Teori	21
		Latar Belakang Pendidikan	21
		2. Kedisiplinan	27

	3.	Pengalaman Kerja	49
	4.	Kinerja Karyawan	55
BAB I	II M	ETODE PENELITIAN	63
A.	Per	ndekatan dan Jenis Penelitian	63
В.	Lo	kasi Penelitian	63
C.	Sul	byek Penelitian	64
D.	Tel	knik Pengumpulan Data	65
E.	An	alisis Data	67
F.	Ke	absahan Data	69
G.	Tal	hap-tahap Penelitian	70
BABA	IV I	PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	72
A.	Ga	mbaran Obyek Penelitian	72
В.	Per	nyajian Data dan Analisis	85
C.	Pei	mbahasan Temuan	93
BAB V	PE	NUTUP DAN KESIMPULAN	103
A.	Ke	simpulan	103
В.	Saı	ran-saran	104
DAFT	AR I	PUSTAKA	106
LAMP	PIRA	N-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
2.1	Tabel Tabulasi	17
4.1	Daftar Kantor Cabang dan Kantor Kas PT. BPR NSI	78
4.2	Area Pemasaran Kantor PT. BPR NSI	79
4.3	LKM Pesaing	80
4.4	Latar Belakang Pendidikan Karyawan	85



DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
4.1	Struktur Kepengurusan PT. BPR NSI Kencong	83



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era persaingan perekonomian saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Oleh karena itu, agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besr bagi organisasi untuk merih keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia harus dikelola secara komprehensif dan strategis sejak dari perencanaan, penerimaan sampai dengan pengembangannya.

Persaingan bisnis yang semakin meningkat dan berlangsung ketat tidak terkecuali bisnis dalam sektor jasa. Persaingan ini menuntut setiap perusahan untuk mampu bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan yang ada. Berbagai strategi yang dikembangkan oleh perusahaan sangat beragam tergantung pada lingkungan yang dihadapi. Strategi yang dilakukan oleh suatu perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas

² Rr. Watie Rachmawati, "Pengaruh Pelatihandan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung", (Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, STIE Ekuitas Bank Jabar-Bandung, 2016), 1.

³ Ikatan Bankir Indoensia, "*Memahami Bisnis Bank*", (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 172.

khususnya sumber daya manusia.⁴ Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektifitas dan efisisensi dan output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja yang berkualitas. Pendidikan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, latar belakang pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang memadai atau sesuai dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, idealnya karyawan yang bekerja pada perbankan syariah adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah.

Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan. Disatu pihak, organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan bahkan menuntut kinerja dan produktifitas kerja yang tinggi.

-

⁴Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utai, "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Maang)", (Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, 2016), 179.

Sedangkan dilain pihak, pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal yang penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu.⁵

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelekual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan.⁶

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi maupun yang lainnya. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja, dengan disiplinnya seorang karyawan dalam bekerja maka akan menguntungkan bagi perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.⁷

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan sebuah organisasi. Disiplin kerja sangat menentukan dalam

_

⁵Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), 39.

⁶Anis Indah Puji Lestari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta", (Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

⁷Malayu S. P. Hasibuan, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 193.

mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam tercapainnya tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di daalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati ada.8 Dengan peraturan-peraturan yang adanya kesadaran dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang di wujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja akan mudah tercapainya. Faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggiadalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakansalah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuanorganisasi.

Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor yang datang dari diri manusia itusendiri misalnya, kondisi fisik, motivasi, ketrampilan dan lain sebagainya dan faktorkeduanya adalah keadaan-keadaan yang datang dari luar misalnya, kondisi dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja para pegawai baik dilakukan sendiri-sendiri maupun bersama.

Malayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 193-194.

⁹ Sapto Heri Wibowo, "Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Bapermades Kaabupaten Semarang)", (Skripsi Universitas negeri Semarang, 211).

Pegawai merupakan salah satu aset terpenting di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, di PT. BPR Nur Semesta Indah seorang karyawan sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu di bina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan karyawan akan semakin merasa penting, karena pada hakikatnya karyawanlah yang menjadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Untuk itu, sebagai karyawan juga mempunyai sikap mental, tekad, dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai apa yang di akan dicapai. Pengalam kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan dengan rencana dan kebutuhan perusahaan.¹⁰

Seorang karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak. Seorang karyawan yang memiliki pengalam kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan

¹⁰Sumiati Prambanan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan)", (Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018).

lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.¹¹

Hal ini juga terjadi pada PT. BPR Nur Semesta Indah yang kantor pusatnya terletak di desa kencong-jember. Dengan latar belakang pendidikan, kedisiplinaan dan pengalaman kerja yang baik, BPR berkembang menjadi bank yang mampu bersaing dengan bank-bank konvensional pada umumnya., dan sekarang BPR Nur Semesta Indah memiliki anak cabang dan koperasi yang tersebar di beberapa daerah dan di kota jember.

Pada uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti kajian "Analisis Latar Belakang Pendidikan, Kedisplinan Dan Pengalaman Kerja Dalam Menigkatkan Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kecong-Jember", khususnya dalam mengetahui bagaimana latar belakang pendidikan, kedisiplinan dan pengalam kerja dalam meningkatkan kinerja karyawandi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

B. Fokus Penelitian

- Bagaimana latar belakang pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember ?
- 2. Bagaimana kedisiplinan karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember?
- 3. Bagaimana pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember ?

¹¹Anis Indah Puji Lestari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan aan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah cabang Yogyakarta", (Skripsi Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

_

C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui latar belakang pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember
- Untuk mengetahui kedisiplinan karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember.
- 3. Untuk mengetahui pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan teoritis dan seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat.¹²

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang latar belakang pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja terutama "Analisis Latar Belakang Pendidikan, Kedisiplinan, Dan Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember".

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya serta sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

¹² Babun Suharto, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Tylis Ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember Press. 2015), 45.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Instansi/perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan latar belakang pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja serta memperhatikan unsur-unsur yang membuat karyawan dalam meningkatkan kinerjakaryawan, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan dikemudian hari.

E. Definisi Istilah

1. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. ¹³Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. ¹⁴

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 1989 dalam http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_2_89.htm, di akses pada tanggal 30 juli 2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

¹⁴Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional SISDIKNAS (Bandung: Citra Umbara, 2006), 72.

2. Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap yang dipakai dalam penilaian kinerja seorang pekerja/karyawan untuk mengetahui sikap dan perilaku yang salah atau benar pada karyawan/pekerja.¹⁵

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalahsuatu pekerjaan atau jabatan yang pernah di duduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.¹⁶

4. Kinerja

Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. ¹⁷ Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok.

5. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat.¹⁸

Dari beberapa istilah uraian diatas, istilah tersebut bertujuan untuk mengetahui lebih dalam dan agar tidak terjadi kesalahpahaman tentang skripsi ini. Judul skripsi ini adalah "Analisis Latar Belakang Pendidikan, Kedisplinan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

¹⁵ Mulyadi, Manajemen Sumber Daya Mnusia (MSDM), (Bogor: Penerbit IN MEDIA, 2016), 67.

¹⁶Marihot, Hariandja T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 120.

¹⁷Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisi Kedua* (Bandung : ALFABETA, 2012), 229.

¹⁸ Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003.

Dan Pengalaman Kerja Dalam Menigkatkan Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember".

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Adapun sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang berisi latar belakang, fokus penelitian, dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan. Fungsi bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam skripsi.

Bab II Kajian Kepustakaan, yang memuat tentang ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat kajian teori.

Bab III Metode Penelitian, yang berisi tentang metode yang akan digunakan oleh peneliti meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, yang berisi tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data serta analisis dan pembahasan temuan.

Bab V Kesimpulan dan Saran, yang berisi kesimpulan serta saransaran dari peneliti.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

1. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa skripsi yang menjadi rujukan peneliti dalam membahas dan menelaah penelitian ini ialaha diantaranya:

 Penelitian ini dilakukan oleh I Kadek Yogi dengan judul " Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fedral International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja", Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, 2015.

Jenis metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah menggunakan metode penelitian kausal, yaitu yang bersifat sebab akibat yang menjelaskan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel yang lainnya yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja. Hal ini ditunjukkan nilai thitung = 1,039 < ttabel = 1,99394 atau p-value = 0.302 > = 0.05. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat

dapat dilihat dari thitung = $9,641 > t_{tabel} = 1,99394$ atau p-value = 0.000 <

0.05. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja

dari $F_{hitung} = 47,542 > F_{tabel} = 3,13$ atau p-value = 0,000 = = 0,05.Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang latar belakang pendidikan dan penglaman kerja pada kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan oleh Sakri Bagus Solaiman dengan judul "
 Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai Pada Katering Happy Tuti", IAIN Surakarta, 2018.²⁰

Dalam pendekatan penelitian ini, Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitaif, yaitu menggunakan dengan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan SPSS (Statistical Package For Social Science) for windows versi. 23. Hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,283, dengan Thitung sebesar 2,356 dan nilai signifkansi 0,021. Karena nilai Thitung>Ttabel nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,385 dengan thitungsebesar 5,218 dan nilai signifikansi 0,000. Karena thitung>ttabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel motivasi kerja

²⁰ Sakri Bagus Solaiman, "Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KateringHappy Tuti", (IAIN Surakarta, 2018).

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Stres kerja memiliki koefisien regresi -0,249, dengan Thitung sebesar - 3,368 dan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai Thitung>Ttabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang disiplin kerja pada kinerja karyawa. Sedangkan perbedaannya adalah skripsi yang penulis angkat menggunakan metode penelitian kuantitatif.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Anis Indah Puji Lestari dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta", Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.²¹

Jenis penelitian ini menggunakan metode sampel dengan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data primer adalah dengan penyebaran kuesioner. Terdapat 40 kuesioner 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* 19.00. Hasil peneliti menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

²¹Anis Indah Puji Lestari, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan*, *Pelatihan*, *dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijag Yogyakarta, 2017).

kinerja karyawan. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,646 signifikansi 0,012 dengan tinngkat dibawah 0,05. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifiikan terhadapa kinerja karyawan dengan t hitung 2,386 dengan tingkat signifikasi 0,022 dibawah 0,05.sedangkan variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifkan terhadapa kinerja karyawan dengan t hitung 0,937 dengan tingkat signifikansi 0,355 diatas 0,05. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu di metode penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Anis indah puji lestari menggguanakan metode kuantitatif sedangkan penulis menggunkan metode kualitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvana Putri Wulandari dengan judul "Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baruga Kota Kendari", Universitas Halu Oleo Kendari, 2017". 22

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, Metode analisis dalam penelitian ini yaitu dengan menggambarkan permasalahan yang diteliti, data dikumpulkan dengan cara wawancara dan kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

²²Silvana Putri Wulandari "Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baruga Kota Kendari', (Universitas Halu Oleo Kendari, 2017).

pegawai pada Kantor Camat Baruga Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Baruga Kota Kendari telah berlangsung dengan baik.

 Penelitian ini dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah dengan judul
 "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2014.²³

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis. Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139, (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936 dan (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan

²³Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BANK BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", (Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2014).

_

nilai Fhitung sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis dari jenis metode penelitian yang digunakan, skripsi dari Ayuk Wahdanfiari Adibah menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian ini dilakukan oleh Dicky Prabowo Perkasa dengan judul "
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja,
Kompensasi, Penegakan Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja
Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat
Jakarta", Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2018.²⁴

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis penelitian menggunakan eksplanatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini bertujuan membuktikan bahwa faktor latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, penegakan disiplin dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Accounting Group (ACG) Bank Syariah Mandiri (BSM) pusat di jakarta dengan bukti empiris dan sudut pandang islam. Peneliti menggunakan analisa data statistik dengan persamaan regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS

-

²⁴Dicky Prabowo Perkasa, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta", (Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

21. Berdasarkan hasil analisis data statistik bahwa latar belakang pendidikan, penagalaman kerja, kompensasi, penegakan disiplin, dan fasilitas berpengaruh positif signifikan secara keseluruhan. Hasil ini juga sejalan dengan ajaran islam, dimana islam memberikan syariat di dunia dan akhirat. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang latar belakang pendidikan dan penagalaman kerja pada kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini mengggunakan metode kuantitaif.

Tabel 2.1 Mapping Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	T erdahulu			_
1.	I Kadek Yogi	Penelitian ini	Perbedaannya	Sama-sama
	dengan judul "	bertuj <mark>uan untuk</mark>	adalah skripsi	membahasten
	Pengaruh Latar	mengetahui	yang penulis	tang latar
	Belakang	pengaruh latar	angkat dalam	belakang
	Pendidikan dan	belakang	penelitian ini	pendidikan
	Pengalaman Kerja	pendidikan,	menggunakan	dan
	Terhadap Kinerja	pengalaman kerja	metode	pengalaman
	Karyawan PT.	terhadap kinerja	kuantitatif dan	kerja
	Fedral	karyawan. Penelitian	penulis sendiri	terahdap
	International	ini menggunakan	menggunakan	kinerja
	Finance (FIF)	rancangan penelitian	metode	karyawan.
	Group Cabang	kausal. Data	penelitian	
	singaraja",	dikumpulkan dengan	kualitatif.	
	Universitas	menggunakan		
	Pendidikan	kuesioner dan		
	Ganesha	dianalisis dengan		
	Singaraja, 2015.	teknik analisis		
		regresi linier		
		berganda. Hasil		
		penelitian		
		menunjukkan bahwa		
		latar belakang		
		pendidikan tidak		
		berpengaruh		
		terhadapkinerja		

		karyawan dapat dilihat dari thitung = 1,039 < ttabel = 1,99394 atau p-value = 0.302 > = 0.05. pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari thitung = 9,641 > ttabel = 1,99394 atau p-value = 0.000 < = 0.05.		
2.	Sakri Bagus Solaiman dengan judul " Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Katering Happy Tuti", IAIN Surakarta, 2018.	Hasil penelitin ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada katering happy tuti. Hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa, variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	Perbedaannya adalah skripsi yang penulis angkat menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
		terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel		
		stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	BE	R
3.	Anis Indah Puji Lestari dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap	Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja	Skripsi yang penulisangkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan penulis juga	Sama-sama membahas latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja

	Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta".	karyawan. Dalam skripsi ini hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan	berfokus pada pelatihan kerja.	terhadap kinerja karyawan.
		berpengaruh signifikan terhadap		
		kinerja karyawan.		
		Secara parsial		
		variabe <mark>l pelatih</mark> an		
		dan pen <mark>agal</mark> aman		
		kerja berpengaruh		
		positif signifikan		
		terhadap kinerja karyawan.		
		Sedangkan variabel		
		latar belakang		
		pendidikan tidak		
		berpengaruh		
		signifkan terhadap		
		kinerja k <mark>ary</mark> awan.		
4.	Silvana Putri	Penelitian ini	Jenis	Sama-sama
	Wulandari dengan	bertujuan untuk	penelitian yang	membahas
	judul "Penerapan Disiplin Kerja	mengetahui penerapan disiplin	digunakan pada penelitian	tentang disiplin kerja
	Dalam Dalam	kerja terhadap	sebelumnya	dalam
	Meningkatkan	peningkatan kinerja	berbeda.	meningktkan
	Kinerja Pegawai	pegawai. Metode	Perbedaannya	kinerja
	Pada Kantor	penelitian yang	terletak pada	pegawai.
	Camat Baruga	digunakan yakni	obyek	
	Kota Kendari",	analisis kualitatif	penelitian.	
	Universitas Halu	dengan maksud		
	Oleo Kendari, 2017".	menggambarkan permasalahan yang		
	2017 .	diteliti, data		
		dikumpulkan melalui		
		wawancara dan		
		mengedarkan		
		kuesioner. Hasil		
		penelitiann		
		menunjukkan bahwa		
		penerapan disiplin		

		kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai telah berlangsung dengan baik.		
5.	Ayuk Wahdanfiari Adibah dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri",(Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2014).	Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan. hasil analisis regresi berganda dapat disimpulakan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif	Skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan penulis juga berfokus pada etos kerja karyawan.	Persamaan dalam penelitian ini adalah samasama membahas tentang latar belakang pendidikan dan penagalaman kerja.
		dan signifikan terhadap etos kerja.		
6.	Dicky Prabowo Perkasa dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta", Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa faktor latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, penegakan disiplin, dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Accounting Group (ACG). Jenis penelitian ini adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan	Perbedaannya skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini mengggunakan metode kuantitaif.	Persamaan dalam penelitian ini adalah samasama membahas tentang latar belakang pendidikan dan penagalaman kerja pada kinerja karyawan.

kuesioner. Berdasarkan ha	asil
analisis data statis	stik
bahwa latar belaka	ang
pendidikan,	
pengalaman ke	rja,
kompensasi,	
penegakan disip	lin,
dan fasili	itas
berpengaruh pos	itif
signifikan sec	ara
keseluruhan.	

Sumber: Data Diolah

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian penulis berbeda dengan penelitian terdahulu yang dicantumkan, perbedaan tersebut terletak pada fokus penelitian yang di angkat oleh penulis dimana fokus penelitian penulis adalah bagaimana latar belakang pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan pada penelitian terdahulu terfokuskan pada bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

B. Kajian Teori

1. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut undang-undang No 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional adalah sebagai berikut: "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik

melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang". ²⁵

Menurut tim pengembangan MKDK IKIP semarang," Pendidikan adalah usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, rasa, karsa, cinta dan budi nurani) dan jasmani (panca indra serta keterampilannya). Sedangkan menurut Dr. Nazili Shaleh Ahmad, pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem penddikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat satu kemasyarakat lain.

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher yang dikutip Sumitro Menyatakan bahwa," pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan, kapasitas, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaanyang baik, dengan alat yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan".²⁸

Menurut Umar Tirta Rahardja dan La Sulo pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk

²⁵"Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989" dalam http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_2_89.htm, diakses pada tanggal 30 Juli 2019.

²⁶ Tim Pengembangan MKKD, *Dasar-Dasar Kependidikan* (Semarang: IKIP Semarang Press, 1995), 5.

²⁷Nazili Shaleh Ahmad, *pendidikan dan Msyarakat* (Yogyakarta: CV. Bina Usaha, 1982), 4.

²⁸Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: IKIP Yogyakarta,1998), 17.

bekerja.²⁹ Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap atau mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapakan peserta didik agar mampu mengembangkann potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

b. Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Sumber dayayang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Disamping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus

²⁹ Tirta Rahardja Dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: DEPDIKBUD, 1994), 37.

mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, diaman tenaga kerja seharusnya melaksanakan tuagas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.³⁰

1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, jenjang pedididkan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yangakan dikembangkan. Jenjang pendidikan formal yaitu:

a) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasai jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar memeberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prisnsipnya merupakan pendidikan yang memebrikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk kehidupan pribadi maupun masyarakat.

³⁰Ayuk Wahdanfari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri" (Skripsi IAIN Tulungagung, 2014), 33.

_

b) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 (tiga) tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perlusan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

c) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan diselenggarakan menegah yang untuk menyiapkan peserta didik menjadi angota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesioanl yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan menyelenggarakan pendidikan tinggi yang disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tnggi, institut dan universitas.

2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yanng bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manejerial yang akan diembannya.

c. Tujuan Pendidikan

Berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993 tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa, kecerdasan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusiamanusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembanguanan bangsa. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu:

- 1) Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- 3) Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- 4) Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang.Studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan,

terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus. 31

2. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yanng terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.³²

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpnananya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

³¹Umar Tirtarahardja dan La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Depdikbud, 1994).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

.

Malayau S.P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 190

Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang biak di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawannya menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedsiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadapa semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemeberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan sesorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.³³

b. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adnaya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.³⁴

c. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat di butuhkan oleh setiap pegawai.

Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendpat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

33 Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Penerbit IN MEDIA, 20016) 48.

³⁴Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber daya Manusia(MSDM)*, (JEMBER: STAIN Jember Press, 2013) 134.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tulus Tu'u yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, antara lain:

- 1) Menata kehidupan bersama
- 2) Membangun kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Hukuman
- 5) Menciptakan lingkungan kondusif.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk melalui satu proses yang membutuhkan waktu yang lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisaasi tersebut.

Disiplin dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-perturan yang berlaku di lingkungi tersebut. Dengan pemaksaan pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu

penting,. Pada awalnya mungkin disiplin dapat di lakukan karena pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dari dalam diri sendiri dan di rasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Di harapkan untuk di kemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berpikir baik, positif, bermakna, dan memandang jauh ke depan. Disiplin bukan hanya megikuti dan mnaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya. Tanpa ancaman sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.³⁵

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

.

³⁵ *Ibid.*, 135.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 5) Keberatan pmpinan dlam mengambil tindakan.
- 6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan.
- e. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Ada 10 prinsip-prinsip disiplin kerja, yaitu:³⁶

1) Pemimpin mempunyai perilaku positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

IAINJEMBER

2) Peneliti yang cermat

Dampak dari tindakan indispliner cukup seius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data dikumpulkan

³⁶Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber daya Manusia(MSDM)*, (JEMBER: STAIN Jember Press, 2013) 131.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

_

secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnnya.

3) Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap yang dilakukan oleh bawahan segera mungkin dan harus di atasi dengan cara yang bijaksana. Karena, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan di tegakkan dapat di anggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi.

4) Lindungi kerahasiaan (privacy)

Tindakan indispliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5) Fokus pada masalah

Pimpinan harus dapat melakaukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawwahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6) Peraturan djalankan secara konsisten

Peraturan dijalankan secra konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7) Fleksibel

Tindakan displiner ditetapkan apabila seluruh informan tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8) Mengandung Nasihat

Jelaskan secara bijaksna bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga mereka dapat memahami kesalahannya.

9) Tindakan Konstruktif

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi, upayakan agar staf dapat merubah perilakunya sehingga tindakan indispliner tidak terulang lagi.

10) Follow Up (*Evaluasi*)

Pimpinan harus secara ccermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dn mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indispliner.

f. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perlakuan pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Tindakan disiplin suatu organisasi merupakan wujud dari embinaan disiplin kerja. Tindakan pendisiplinan merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran.³⁷

Menurut pendapat T.Hani Handoko disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oelh setiap karywan tanpa terkecuali.

T.Hani Handoko membagi 3 disiplin kerja, yaitu:

³⁷ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM*), (JEMBER: STAIN Jember Press, 2013).

- a) Disiplin preventif ayitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan atauran, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- b) Disiplin korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba utnuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegaiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan.
- c) Disiplin progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan koektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.
- g. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dalam menegakkan disiplin kerja tentu ada yang melanggarnya. Maka dari itu pimpinan harus menerapkan anksi bagi yang melanggar disiplin kerja tersebut agar bisa memperbaiki kinerjanya³⁸. Pelaksanan sanksi tersebut antara lain:

a) Pemberian surat peringatan (SP)

-

³⁸Ibid., 51.

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian perngatan adalah agar pegawa yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, aga pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlau diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelangga untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlau diperusahaan. Ketidakonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d) Pemberian sanksi harus sama

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaan yang sesua dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

e) Pemberian sanksi harus sesuai dengan pelanggarannya

Dalam memberikan sanksi kepada karyawan atau pekerja harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebab sanksi itu ada yang berat dan ada yang ringan, dalam pemberian sanksi tersebut tidak harus melalui tahapan peringatan pertama, kalau pelanggaran tersebut dianggap beratdan sangat merugikan perusahaan.

h. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya:³⁹

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemapuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut

³⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998) 191.

baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas Jasa

Balas (gaji dan kesejahteraan) ikut jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selma kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

d) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, morl, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan kebersamaan aktif antara atasan dn bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan daar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indispliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian,

pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dancross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisplinan yang baik pada perusahaan.

i. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dn meningkatkan prooduktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping itu untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengakapan kerja yang diakaibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan

pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja juga untuk melatih karyawan atau pekerja untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dnan terlalu cepat meninggalkan pekerjaan. Ini seua disebabkan karena kemalasan seorang karyawan. disiplin kerja juga bisa disebabkan karena salah penafsiran atau salah pengertian sehingga timbul rasa malas, segan untuk bekerja dan lain sebagainya.

Mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka program perusahaan salah satunya adalah disiplin kerja, itu harus diutamakan dan selalu di giatkan serta ditegakkan, dengan demikian seorang karyawan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi dikarenakan melaksanakan dan menjalankan apa yang menjadi tugasnya dengan disiplin. Dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang dan melancarkan semua akttivitas perusahaan atau organisasi, agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan cepat dan tepat.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar menfaatnya baik bagi organisasi maupun secara individu oleh karyawan bagi organisasi/perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dlam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang karyawan atau pegawai akan ikut disiplin. Tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang karyawan atau pegawai akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi dapat disimpulkan disiplin pegawai adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatanyang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. 40

j. Hambatan Disiplin Kerja

Selain faktor-faktor ayang berpengaruh terhadap pembentukan disiplin kerja, terdapat pula faktor-faktor yang

⁴⁰ Mulyadi, *Manajemen Sumber daya Manusia(MSDM)*, (Bogor: IN MEDIA, 2016),52.

.

menghambat terbentuknya disiplin kerja dalam diri seseorng, faktor penghambat tersebut berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya. Faktor-faktor penghambat disiplin di antaranya:

- Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan meloyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
- 2) Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
- 3) Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat.
- 4) Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
- 5) Sikap perfeksionis.
- 6) Perasaan rendah diri atau inferior.
- 7) Perasaan takut dan kuatir.
- 8) Perasaan tidak mampu.
- 9) Kecemasan.
- 10) Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.

Dengan demikian fakotr-faktor penghambat disiplin kerja berasal dari lingkungn sebagai faktor eksternal. Yaitu: masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan dan masyarakt yang terlalu terbuka dan bersikpa permisif. Sedangkan faktor-faktor yag berasal dari dalam diri seseorang seperti: keadaan fisik dan psikis yang tidak sehat, sikap perfeksionis, perasaan rendah diri,

perasaan takut dan kuatir, perasaan tidak mampu, kecemasan, suara hati dan rasa bersalah yang keliru.⁴¹

k. Hukuman dan Disiplin

Pemberian hukuman dalam upaya penegakan disiplin itu sendiri sangat di perlukan. Agar di perlukan tersebut efektif dalam menambah disiplin, hendaknya pemberian hukuman di lakukan secara bertahap, yakni:⁴²

- 1) Peringatan lisan oleh penyelia.
- 2) Peringatan tertulis ketidkpuasan oleh atas<mark>an la</mark>ngsung.
- 3) Penundaaan kenaikan gaji berkala.
- 4) Penundan kenaikan pangkat.
- 5) Pembebasan dari jabatan.
- 6) Pemberhentian sementara.
- 7) Pemberhentian dan permintaan sendiri.
- 8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- 9) Pemberhentian dengan tidak hormat.

Untuk mengajukan disiplin harus terdapat sejumlah peraturan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tindkan, seperti:

 Peraturan-peraturan perusahann yang mencakup sejumlah hukum bagi pihak yang melanggarnya.

.

⁴¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber daya Manusia(MSDM)*, (JEMBER: STAIN Jember Press, 2013), 142.

⁴² *Ibid.*, 144.

- Ketentuan-ketentuan yang diberikan pada pekerja tentang apa yang d harapkan dari mereka.
- 3) Prosedur-prosedur perusahaan "feed back" yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka di bandingkan dengan standar-standar yang di harapkan.
- 4) Penelitian objektif tentang kasus individual sebelum diadakan tindakan-tindkan penertiban.
- 5) Konsultasi yang di sertai penerapan-penerapan sanksi yang cepat apabila dianggap perlu.

Secara umum sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan.

1) Sanksi disiplin berat

Misalnya:

- a) Demosi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b) Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk di jadikan sebagai tenaga kerja biasa yang memegang jabatan.
- c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan.

d) Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

2) Sanksi disiplin sedang

Misalnya:

- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah di rancang sebagaimana pegawai lainnya.
- b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya di berikan, baik itu harian, mingguan, atau bulanan.
- c) Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Sanksi disiplin ringan

Misalnya:

- a) Teguran lisan kepada pegawai yang bersngkutan.
- b) Teguran tertulis.
- c) Pernyatan puasa secara tertulis.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggungi dan sebagainya).sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala

sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. ⁴³Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari

⁴³Manulang, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), 15.

perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.⁴⁴

Pengalaman dalam pandangan islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki setiap manusia dari waktu ke waktu. ilmu satu keilmu lainnya sebelum benar-benar memahaminya. Keutamaan ilmu dalam hal ini lebih berharga dibanding apapun karena dengan ilmu manusia dapat meraih apapun, bahkan kedudukan ilmu lebih besar daripada harta dan tahta.

Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

b. Pengukuran pengalaman kerja

⁴⁴ Handoko T. Hani, *Manajemen Edisi 2* (Jakarta: BPFE, 1984), 71.

_

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisisensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:⁴⁵

1) Gerakannya mantap dan lancar

Artinya setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Gerakannya berirama

Artinya tercipta kebiasaan dalam melakuka<mark>n ke</mark>giatan sehari-

Lebih cepat menggapai tanda-tanda
 Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena didukung pengalamn kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalamam akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

c. Manfaat pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja.

⁴⁵Marwan Asri.dkk, *Manajemen Perusahaan*, *Pendekatan Operasional* (Yogyakarta: BPFE, 1986), 131.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan dari pada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka itu pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

- 1) pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
- 2) melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka difikirkan juga tentang faktor-faktor yang mepengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:⁴⁶

- Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat (optitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

_

⁴⁶ Handoko T.Hani, *Manajemen Edisi 2* (Jakarta: BPFE), 241.

- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

Foster menyatakan ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:⁴⁷

- a) Lama waktu/masa kerja
 - Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
 Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

⁴⁷Bill Foster, *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), 43.

4. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *startegic palnning* suatu organisasi.

Menurut Rivai dan Basri kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. 48

2) Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola.

48 Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik

International)", (Jurnal Politeknik Negeri Batam, 2016), 43.

Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur, dapat diperbaiki.

Pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan.⁴⁹

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

⁴⁹Wibowo, "Manajemen Kinerja", (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 155.

Dalam kenyataan sulit menemukan sistem pengukuran yang berhasil meningkatkan kinerja. Sering kali pekerja tidak mengacuhkan sistem, sehingga tidak memengaruhi perilaku mereka. Apabila mereka mendapat bonus atas pencapaian sasaran, mereka tidak mengerti bahwa hal tersebut berkaitan dengan kinerja mereka. Uang ekstra yang diterima hanya dipandang sebagai penghargaan dari organisasi. Curney (2007) menganjurkan bahwa untuk keberhasilan pengukuran kinerja diperlukan beberapa langkah berikut:

- Sistem dimulai dengan big picture goals dan setiap orang tahu. Setiap manajer dapat menetapkan tujuan kinerja untuk individu atau kelompok, tetapi tidak ada artinya apabila tidak dikaitkan dengan gambaran sasaran yang lebih besar. Organisasi harus mempunyai sasaran yang ielas dan dipahami, serta dipublikasikan secara luas. Sasaran ini perlu ditempatkan di seluruh fasilitas agar bisa dilihat semua orang. Mengetahui apa yang sedang diusahakan untuk diselesaikan membantu orang pada semua tingkatan mengetahui lebih banyak keputusan setiap hari.
- Setiap kelompok mempunyai performance drivers atau pendorong kinerja dihubungkan dengan big picture objectives.
 Biasanya setiap departemen perlu memepunyai sasaran spesifik yang dikaitkan dengan organisasi.

- Sasaran kinerja individu dan kelompok kerja jelas dan masuk akal. Target kinerja dapat ditetapkan dalam bentuk unit dikapalkan, penerimaan atau pengeluaran, tingkat produk cacat, tingkat kepuasan pelanggan, pada dering beberapa telepon dijawab. Bahkan orang yang pekerjaannya tidak mudah dikuantitatifkan harus dilakukan pengukuran terhadap sasaran kinerjanya.
- d) Mendidik dan meng-coach pekerjaan secara berkelanjutan.

 Sering terjadi oranisasi meluncurkan sistem pengukuran kinerja diikuti dengan banyak pelatihan. Tetapi setahun kemudian pekerja sudah lupa tentang arti pengukuran. Tugas yang paling penting adalah mengkomunikasikan hubungan antara kelompok kerja dengan big picture goals, di mana dalam perusahaan besar mungkin kabur.
- e) Mempunyai sistem yang jelas dan sederhana yang dapat melacak kemajuan terhadap tujuan. Kebanyakan perusahaan telah mempunyai sistem yang sudah berkembang untuk melacak kinerja keuangan, tetapi tidak mempunyai kesamaan metode dalam melacak kepuasan pelanggan, waktu terhadap pasar, atau sasaran strategis penting lainnya. Alat yang dapat berfungsi uat adalah seperti papan sekor yang dapat dibaca di dinding atau layar komputer pekerja.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sedangkan untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu dilihat beberapa faktor penting, yaitu sebagai berikut:

- a) Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) Leadership factors, ditentukan oleh kualitas dorongan,
 bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team
 leader.
- c) Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d) System factors, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- e) Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

4) Penilaian Kinerja

a. Pengertian penilaian kinerja

Penilaian kinerja atau performance appraisal menurut Bacal adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.

Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja menurut Harvard Business Essentials adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerjaan individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balikkonstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Berdasar pandangan tersebut di atas tampak bahwa performance appraisal atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

b. Peningkatan kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Mangkunegara terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut:⁵⁰

- a) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c) Mengidentifikasikan hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- Malakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- c. Manfaat penilaian kinerja

Menurut Allen manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:⁵¹

a) Penialaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dina Kristina, "Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia", (Skripsi Univerrsitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015), 48.

⁵¹ Wibowo, "Manajemen Kinerja", (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 193.

- b) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- c) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

5. Indikator Kinerja

1) Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna. Dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlahn unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.⁵²

IAIN JEMBER

⁵² Sujarwanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta", (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 14.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif, artinya penelitian yang berusaha mendefinisikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang ataupun mengambil masalah-masalah yang atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah yang aktual sebagaimana adanya saat penelitian yang berlangsung dilaksanakan.⁵³

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapang (*field research*), penelitian lapang merupakan studi mendalam mengenai unit tertentu yang hasil penelitian itu memberi gambaran luas dan mendalam mengenai unit tertentu.

Dalam pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif peneliti ingin langsung mengetahui dari pelaku tempat penelitian yaitu menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dengan menggambarkan dan mendeskripsikan langsung bagaimana latar belakang pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Lokasi penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks dan sebagainya). Lokasi penelitian merupakan tempat yang

⁵³ Nana Sudjana dkk, *Penelitian dan Penilaian*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), 46.

akan dijadikan sebagai lapangan penelitian atau tempat dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi perusahaan dan perbankan. ⁵⁴

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Nur Semesta Indah yang terletak di jalan Diponegoro No. 39, Kencong, Jember. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena ada beberapa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, dan juga kurangnya disiplin serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Mengingat tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena tenaga kerja merupakan tenaga pelaksana oprasional di perusahaan. Peneliti memilih alamat diatas karena peneliti telah meminta izin kepada Kepala PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

C. Subyek Penelitian

Dalam penentuan subyek penelitian, metode yang digunakan adalah teknik *purposive*. Teknik *purposive* adalah teknik penelitian dengan memilih sekelompok subyek yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. ⁵⁵

Adapun *Purposive* digunakan untuk mendapatkan sumber data tertentu baik perorangan maupun kelompok yang dianggap paling tahu apa yang peneliti harapkan sehingga memudahkan peneliti untuk meneliti objek yang diteliti. Adapun subjek penelitian tersebut antara lain:

⁵⁵ Wahyu Latif, *Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: UMM Press, 2010), 43.

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*, (Bandung: Alfabeta,2015),46.

- Pimpinan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember yaitu Ibu Hj. Kuswatul Maslukhah.
- Ibu Hj. Fatmi Handayani, selaku kabag oprasional PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
- 3. Bapak Muhammad Jufri selaku HRD di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
- 4. Ibu Firdatul Khasanah selaku bagian admin perpanjangan kreditdi PT.

 BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember bagian pusat.
- 5. Ibu Eka Fitri Nurul Kholifah selaku bagian Pelaporandi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember bagian pusat.
- 6. Ibu Yuliatul Afidah selaku bagian Kasirdi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember bagian pusat.
- 7. Ibu Kurnia Tanfidiyah selaku bagian admin Kreditdi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember bagian pusat.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utma dalam penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah untuk mendpatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. ⁵⁶ Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan antara lain adalah:

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2016) 308.

Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sitemik terhadap gejala yang tampak pada objek peneliti. ⁵⁷ Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui kondisi rill yang terjadi pada PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember serta ingin mendapatkan data dan informasi sebagai dasar analisis sehingga memberikan data yang akurat.

Adapun data yang ingin diperoleh dari metode observasi ini ialah:

- a. Lokasi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember.
- b. Situasi dan kondisi di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember.
- c. Hal-hal terkait latar belakang pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember.

2. Interview

Wawancara (Interview) yaitu komunikasi atau pembicaraan dua arah yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung oleh pewancara dan responden untuk menggali informasi yang relevan tujuan penelitian.⁵⁸ Adapun interview dalam penelitian ini menggunakan interview terstruktur, yakni dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.⁵⁹

Interview ini ditujukan kepada Kepala PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, Kabag Operasional, dan Karyawan PT. BPR Nur

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

⁵⁷Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penellitian Bissnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 94.

⁵⁸Murti Sumami, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: ANDI, 2006), 85.

⁵⁹Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D Edisi Ke-3), (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), 466.

Semesta Indah Kencong-Jember dan hasil yang ingin peneliti peroleh adalah Latar belakang pendidikan, Kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. BBR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu studi literatur dan dokumenter.

Teknik dokumenter adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan buku-buku. 60 Adapun data yang akan diperoleh dari metode dokumenter ini adalah:

- a. Sejarah berdirinya PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
- b. Visi dan Misi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
- c. Struktur Organisasi dan data-data yang ada di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.
- d. Dokumen lain yang terkait dalam penelitian ini di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai saat tertentu, diperoleh data yang dianggap kredible.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

⁶⁰Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2014), 134.

Pada tahap ini seluruh data yang diperoleh kemudian dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga dapat diambil kesipuln. Untuk mengnalisis data peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif, artinya suatu metode yang digunakan terhadap suatu data yang telah dikumpulkan kemudian disusun, dijelaskan dan selanjutnya dianalisis dengan argument logika yang digambarkan dengan kata atau kalimat. Penelitian ini menggunankan model analisis data *Interactive Model*. Teknik analisis model Miles dan Huberman ini dibagi dalam tiga tahapan yaitu:

1) Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilahan data untuk kemudian dirangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Data hasil reduksi dipilah berdasarkan tema dan kategori tertentu yang nantinya akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hsil pengamatan, juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data sebagai tambahan atas data sebelumnya yang diperoleh jika diperlukan.

2) Penyajian Data

Setelah direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Teknik penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilkukan dlam berbagai bentuk seperti tabel, grafik dan sejenisnya. Penyajian data juaga bisa dilakukan dalam uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.

.

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan ke Praktek* (Jakarta : Rneka Cipta, 2014), 202.

Dengan demikian menurut Miles dan Huberman, peyajian data dalam penelitian kualitatif adalah bentuk teks naratif.

3) Penarikan Kesimpulan

Tahap ketiga dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penariakan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. 62

F. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep keahlian (validitas) dan kendala (reabilitas). Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, pelaksanaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan, ketrampilan, kebergantungan, dan kepastian.

Pada penelitian ini, dalam hasil pengujian keabsahan data yang diperoleh yaitu menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan dan perbandingan terhadap data itu. Adapun teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber. Trianggulasi sumber teknik pemeriksaan

62 Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alvabeta, 2017)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Adapun langkah dalam triangulasi sumber yaitu:

- Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- 3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjangwaktu.
- 4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- 5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. ⁶³

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahapan yang dimaksud dengan peniliti ini yaitu berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian. Tahapan-tahapan penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari tahapan tahapan pra lapangan, tahapan pelaksanaan penelitian dan tahapan penyelesaian. Berikut penjelasannya:

1. Tahap Pra Lapangan

 a. Menentukan lokasi penelitian yaitu PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

⁶³ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2015), 337.

- b. Menyusun proposal penelitian.
- c. Mengurus surat izin (jika diberlakukan).

2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini peneliti mengadakan observasi dengan melibatkan beberapa informan untuk memperoleh data, yaitu kepada Kepala PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

3. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.



BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

- 1. Latar Belakang Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)
 - a. Sejarah Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

Dikeluarkannya kebijaksanaan Pemerintah yaitu Paket 27 Oktober 1988 (Pakto 88) tentang deregulasi mengenai kebijaksanaan keuangan, moneter, dan perbankan, memotivasi Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (LPNU), Kec. Kencong, yang pada saat itu sedang mengelola arisan warga Nahdlatul Ulama (awanu) untuk merintis mendirikan perusahaan perbankan yang dapat berperan sebagai penggerak ekonomi utamanya bagi masyaraka tpedesaan.

Upaya merintis perusahaan perbankan dimulai sejak Agustus 1990 dengan membuat proposal pendirian dan pedoman kerja Bank Perkreditan Rakyat Nur Buana Indah yang kemudian namanya diganti menjadi Nur Semesta Indah, sedangkan pengajuan perizinan pendiriannya dibantu oleh Irawan Soerodjo,S.H., notaris di Jember. Dengan lengkapnya persyaratan dan perizinan yang dimiliki, maka pada tangga 12 Mei 1992 K.H.Abdurrahman Wahid (Presiden Indonesia periode 1999-2001) secara resmi membuka sekaligus meresmikan PT BPR Nur Semesta Indah. Sejak tanggal tersebut PT BPR Nur Semesta Indah resmi beroperasi dengan beberapa perizinan, yaitu:

- Izin prinsip dari Menteri Keuangan No.S.047/MK.13/1991 tanggal 11 Januari 1991.
- Izin Menteri Kehakiman No.C2-8235.HT01.01.TH'91 tanggal
 Desember 1991.
- 3) Izin operasional usaha dari Menteri Keuangan No.KEP-055/KM.13/1992 tanggal 3Maret 1992.

b. Perkembangan Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

PT BPR Nur Semesta Indah mengalami pasang dan surut dalam operasionalnya. Tingginya angka NPL (Non Performed Loans), menurunnya kepercayaan masyarakat, dan bersamaan dengan awal krisis moneter yang melanda Indonesia pada tahun 1997, H. Syakir Asy'ari selaku Direktur Utama mengundurkan diri dan digantikan oleh Edi Surono yang sebelumnya menjabat sebagai Direktur. Sedangkan posisi Direktur digantikan oleh Kuswatul Maslukhah.

Dengan tongkat kepemimpinan yang baru ini, PT. BPR Nur Semesta Indah mengalami pertumbuhan yang pesat. Dalam periode ini PT. BPR Nur Semesta Indah mampu menjaga persentase *Non Performance Loan's* (*NPL*) dibawah 5% (lima perseratus), menumbuhkan dana pihak ketiga, dan mendapat kepercayaan dari bank umum maupun lembaga pembiayaan lain untuk mendapatkan modal dalam usaha mengembangkan Perusahaan. Dalam kepemimpinan ini juga berhasil membeli aset penting berupa tanah

dan gedung yang digunakan untuk operasional Perusahaan, antara lain di Kencong (Kantor Pusat Operasional), di Jember (KC Jember Ahmad Yani), di Balung (Kantor Kas Balung), dan di Kalisat (Kantor Kas Kalisat).

Perbaikan manajemen dan sistem senantiasa aktif dilakukan, sehingga PT. BPR Nur Semesta Indah mampu menjadi salah satu BPR terbesar di Kabupaten Jember dan jumlah kantor penunjang yang cukup memadai. Guna meningkatkan pelayanan kepada seluruh nasabah, tanggal 13 Maret 2008 PT. BPR Nur Semesta Indah memutuskan memindahkan kantor pusat operasionalnya kegedung baru yang beralamat di Jl. Diponegoro No.39, Kencong, Jember. Sejumlah fasilitas untuk meningkatkan operasional dan pelayanan ditambahkan seperti ruang tunggu yang nyaman, parkir yang cukup luas, penambahan sarana seperti komputer, dan aula. Seperti BPR lainnya yang umum terjadi diIndonesia, pertumbuhan dan perkembangan PT. BPR Nur Semesta Indah mengalami pasang surut. Dengan segenap potensi yang ada, PT. BPR Nur Semesta Indah tetap bisa bertahan bahkan berkembang dengan konsep antara lain:

 Perluasan pasar terus dilakukan antara lain dengan membuka Kantor Kas di Balung, Jember, dan Kalisat, sehingga jumlah nasabah yang dilayaniakan semakin meningkat.

- Pelayanan yang prima, yaitu melayani nasabah dengan baik, mampu memenuhi kebutuhan serta keinginan nasabah, sehingga nasabah merasa puas.
- 3) Peningkatan SDM dilakukan dengan penambahan jumlah karyawan dan peningkatan kualitas SDM dengan mengikuti berbagai pelatihan. Serta melakukan pengaderan bagian yang strategis guna meningkatkan daya saing antar lembaga keuangan.
- 4) Peningkatan kerja sama dengan debitur baik bank maupun non bank semakin meningkat.
- 5) Peningkatan fasilitas, sarana, dan prasarana dilakukan antaralain dengan membeli tanah sendiri untuk kantor cabang, melakukan perbaikan dan penyempurnaan sistem komputer (*Core Banking System*, *CBS*) secara terus-menerus, penambahan dan perbaikan kendaraan untuk kelancaran operasional, dll.
- 6) Evaluasi kerja yang dilakukan secara konsisten dalam kurun waktu tertentu, serta satu komando dalam perusahaan yang semakin mempertegas arah dan tujuan perusahaan.
- 7) Bekerja sama dengan BPR lain dengan aktif mengikuti Perbarindo di komisariat setempat.
- Membuka layanan baru yang memudahkan nasabah, masyarakat,
 dan pengunjung BPR untuk dapat memanfaatkan fasilitas

tambahan (*fee based income*) seperti penerimaan uang dari luar negeri, pembayaran rekening listrik, telepon, dll.⁶⁴

c. Kantor Cabang dan Kantor Kas

Melihat perkembangan PT. BPR Nur Semesta Indah selama 13 tahun yang terus meningkat dan potensi yang terus berkembang, maka pada tahun 2005 Direksi membuka kantor kas diwilayah Jember. Sesuai dengan rencana kerja yang akan melakukan perluasan pasar dengan membuka kantor kas di Jember dan atas izin dari Bank Indonesia, PT. BPR Nur Semesta Indah meresmikan Kantor Kas Jember pada bulan Februari 2005 berlokasi di Jl. HOS Cokroaminoto No.34, Jember Kidul, Kaliwates, Jember.

Setelah menilai peluang dan perkembangan PT. BPR Nur Semesta Indah Kantor Kas Jember yang sangat baik, maka diputuskan untuk mengubah status Kantor Kas Jember menjadi kantor cabang. Sejak September 2007 Kantor Kas Jember resmi berubah menjadi Kantor Cabang Jember.

Tujuan untuk meningkatkan status kantor kas menjadi kantor cabang adalah untuk membuka serta mempermudah akses untuk menjaring calon nasabah. Terutama untuk wilayah timur dan utara Kabupaten Jember. Guna meningkatkan pelayanan kepada nasabah serta pertimbangan lokasi yang lebih strategis, maka pada tahun 2008 pindah lokasi ke Jl. Ahmad Yani No.86, Kebonsari,

⁶⁴www.bprnsi.co.id(di akses pada tanggal 10 Agustus 2019 jam 10:20 WIB).

Sumbersari, Jember. Lokasi ini dinilai lebih ekonomis dan lebih strategis karena merupakan pintu gerbang menuju segitiga emas di Kabupaten Jember.

Fungsi Kantor Cabang adalah menjalankan aktivitas perbankan sesuai dengan peraturan yang berlaku tetapi masih dalam pengawasan Kantor Pusat Operasional. Termasuk penyaluran kredit ,menghimpun dana pihak ketiga, membuat laporan bulanan, pemonitoran dan mengatur likuditas Kantor Cabang dan Kantor Kas, serta membuat laporan kepada Kantor Pusat Operasional dan Bank Indonesia maupun kepada Otoritas Jasa Keuangan.

Selain Kantor Cabang, PT. BPR Nur Semesta Indah juga membuka beberapa kantor kas untuk memperluas jaringan dan meningkatkan pelayanan yang tersebar dibeberapa kecamatan di Kabupaten Jember. Kantor Kas Balung bulan Agustus 2006, Kantor Kas Kalisat tahun 2007, dan Kantor Kas Rambipuji bulan April 2010 untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah dan calon nasabah diwilayah tersebut dan untuk memperluas jaringan pasar. Kemudian membuka Kantor Kas di Sukowono dan Keting (Kec. Jombang) tahun 2011, serta Semboro tahun 2012 guna memperluas jaringan kantor. 65

_

⁶⁵ www.bprnsi.co.id. (diakses pada tanggal 10 Agustus 2019 jam 10:20 WIB).

d. Profil Lembaga

Tabel 4.1
Daftar Kantor Cabang dan Kantor Kas
PT. BPR Nur Semesta Indah

No	Nama	Alamat	
1	Kantor Pusat Operasional	Jl. Diponegoro No.39, Kencong, Jember.	
2	Kantor Cabang Jember	Jl. Ahmad Yani No.86, Sumbersari, Jember.	
3	Kantor Kas Balung	Jl. Rambipuji No.9, Balunglor, Balung, Jember.	
4	Kantor Kas Kalisat	Jl. Dr. Soetomo No.115, Ajung, Kalisat, Jember. Jl. Dharmawangsa No.139B, Rambipuji, Jember.	
5	Kantor Kas Rambipuji		
6	Kantor Kas Sukowono	Jl. Trunojoyo No.38, Sukowono, Jember.	
7	Kantor Kas Keting	Jl. Raya Keting No.83, Keting, Jombang, Jember.	
8	Kantor Kas Semboro	Jl. Raya Semboro No.228, Semboro, Jember.	
	1 2 3 4 5 6	1 Kantor Pusat Operasional 2 Kantor Cabang Jember 3 Kantor Kas Balung 4 Kantor Kas Kalisat 5 Kantor Kas Rambipuji 6 Kantor Kas Sukowono 7 Kantor Kas Keting 8 Kantor Kas	

Sumber: www.bprnsi.co.id, diakses pada 10 Agustus 2019.

1) Nama Pengurus : KomisarisUtama :HadiCahyoW.

Komisaris : FauzanMuttaqien

DirekturUtama : KuswatulMaslukhah

Direktur : FatmiHidayati

2) Area Pemasaran

Berikut ini adalah area pemasaran kantor di PT. BPR

Nur Semesta Indah Kencong Jember :

Tabel 4.2 Area Pemasaran PT. BPR Nur Semesta Indah

	No	No Nama Wilayah		Alamat
-	110	1 1641144	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	Kec. Gumukas, Puger,
			Wilayah Timur	Balung, Wuluhan,
				Rambipuji, dan
		Kantor Pusat Oprasional		Ambulu.
				Kec. Jombang,
			Wilayah Barat	Yosowilangun,
				Tekung,
				Rowokangkung, dan
	1			Kunir (Kab.
				Lumaj <mark>ang).</mark>
				Desa. Kedunglangkap,
		Wilayah Selatan	Jatisari, Paseban, dan	
				Cakru.
			Wilayah Utara	Kec. Umbulsari,
				Semboro, Tanggul,
				Sumberbaru, dan
				Bangsalsari.
			Wilayah Timur Wilayah Barat	Kec. Pakusari,
				Mayang, Silo, dan
				Ledokombo.
				Kec. Sukorambi,
		Kantor Cabang Jember		Rambipuji, Panti, dan
				Bangsalsari.
	2		Wilayah Selatan	Kec. Ajung,
				Jenggawah,
				Mumbulsari, dan
				Tempurejo.
			Wilayah Utara	Kec. Arjasa, Jelbuk,
				Sukowono, Kalisat,
				dan sebagian Kab.
				Bondowoso.

Sumber: www.bprnsi.co.id, diakses pada 10 Agustus 2019.

3) LKM Pesaing

Berikut ini adalah keterangan lembaga keuangan mikro pesaing yang ada di daerah kencong :

Tabel 4.3 LKM PESAING

No	Nama	Nama Bank	
1	Bank Umum	Bank Mandiri, Danamon Simpan Pinjam, dan BTPN.	
2	BPR	Karunia Pakto, SAA, Balung Artha Guna, dan Surya Kencana.	
3	Koperasi	KJKS NIA, KSP Artha Niaga, KSP Mulia, KSP SMS, dan BMT Sidogiri.	
4	Pegadaian	Pegadaian	

Sumber: www.bprnsi.co.id, diakses pada 10 Agustus 2019.

2. Visi dan Misi Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

Visi dan misi merupakan salah satu aspek penting sebagai dasar pelaksanaan berbagai kegiatan perusahaan untuk membangun dan mencapai tujuan perusahaan. Adapun visi misi PT. BPR ur Semesta Indah Kencong Jember adalah sebagai berikut:

a. Visi PT. BPR Nur Semesta Indah

Visi PT. BPR Nur Semesta Indah Adalah Meningkatkan taraf hidup masyarakat secara material dan spiritual.

b. Misi PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

Misi PT. BPR Nur Semesta Indah adalah Menjadi BPR sehat dan andal yang memberikan keuntungan kepada *stakeholder*

melalui *teamwork* yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas". 66

3. Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha Perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

a. Macam-macam Pembiayaan di PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI)

1) Tabungan

Tabungan adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu yang telah disepakati dan tidak dapat ditarik dengan cek atau bilyet giro atau alat yang dipersamakan dengan itu.

PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) mengeluarkan program tabungan yang diuraikan sebagai berikut:

- Sasaran utama dari tabungan ini adalah siswa, pegawai, dan juga umum.
- b) Tabungan ini bisa diambil sewaktu-waktu.
- c) Tabungan ini khusus perorangan.
- d) Setoran minimal Rp. 20.000,00, setoran selanjutnya bebas tidak ada ketentuan.
- e) Saldo terendah setelah pengambilan adalah Rp. 20.000,00.
- f) Penyetoran dan pengambilannya bisa bersifat atas petunjuk dengan menyerahkan surat kuasa yang ditentukan oleh bank
- g) Tingkat bunga untuk jenis tabungan ini 4% per tahun.

66 Dokumentasi Visi dan Misi PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, 27 Februari 2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Deposito

Deposito adalah simpanan pihak ketiga atau masyarakat kepada bank yang penambahannya dan pengambilannya hanya pada waktu tertentu menurut perjanjian antara penyimpan dengan bank yang bersangkutan. Deposan tidak bisa mengambil atau menarik dana sewaktu-waktu, namun setiap bulan deposan menerima bunga dari simpanannya. Bunga deposito yang tidak diambil setiap bulan bukan merupakan objek perhitungan bunga untuk bulan berikutnya. Bunga deposito setiap bulan dapat juga dipindahkan ke rekening tabungan atau ambil tunai. Deposito dapat juga dijadikan sebagai jaminan kredit. Pemberian bunga deposito yang diberikan PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) adalah sebagai berikut:

- a) Deposito berjangka 1 bulan 4,75% per tahun.
- b) Deposito berjangka 3 bulan 6,75% per tahun.
- c) Deposito berjangka 6 dan 12 bulan 8,25% per tahun.

Untuk syarat-syarat pembukaan deposito adalah sebagai berikut:

- a) Setoran awal minimal Rp. 5.000.000,00.
- b) Foto copy KTP dan menunjukkan aslinya.
- c) Memberikan contoh tanda tangan.
- Menandatangani perjanjian pembukuan deposito disertai pesan-pesan.

3) Kredit

Jenis kredit yang diberikan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) ada 2 jenis, yaitu:

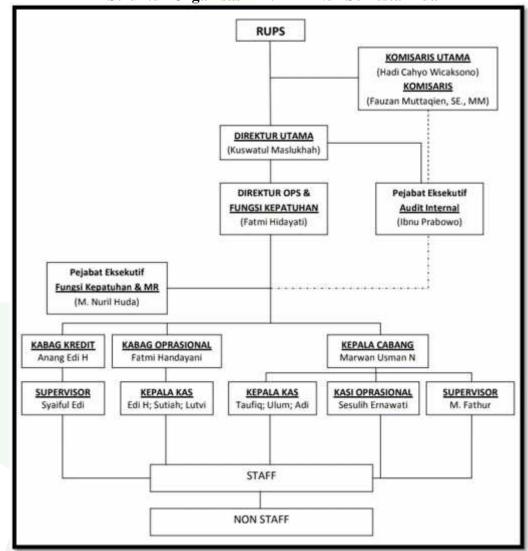
- a. Kredit umum atau pinjaman tetap
 - 1) Jaminannya dapat berupa BPKB atau sertifikat tanah.
 - 2) Bunga 0,5% sampai 2,75% per bulan, bunga ini dapat berubah sewaktu-waktu sesuai situasi.
 - 3) Jangka waktu maksimal 5 tahun.



4. Struktur Organisasi PT. BPR Nur Semesta Indah (NSI) Kencong

4.1 Struktur Organisasi kepengurusan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPR Nur Semesta Indah



Sumber: Dokumentasi Struktur kepengurusan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, 20 Agustus 2019.

B. Penyajian Data dan Analisis

Proses lanjutan dari skripsi ini adalah menyajikan data yang diperoleh selama penelitian. Setelah melakukan proses pengumpulan data dilapangan, data-data yang merupakan hasil dari penelitian yang telah disesuaikan dengan rumusan masalah, kemudian dikemukakan secara rinci sesuai dengan bukti yang telah diperoleh selama penelitian. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan catatan lapangan sebagai alat untuk mendukung penelitian ini, secara berurutan akan disajikan hasil penelitian yang mengacu pada fokus masalah sebagai berikut:

1) Latar Belakang Pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Secara umum data yang diberikan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah kepada peneliti terdapat 26 orang untuk semua bidang pekerjaan. Akan tetapi yang diizinkan untuk diwawancarai oleh pimpinan berjumlah 6 orang. Dari 6 orang ini yang menjadi narasumber memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Latar belakang pendidikan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena latar belakang pendidikan merupakan modal dasar bagi karyawan dalam melakasankan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik.

Latar belakang pendidikanyang ada di dalam PT. BPR Nur Semesta Indah terdapat berbagai macam latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Adapun data mengenai latar belakang pendidikan karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

> Tabel 4.4 Latar Belakang Pendidikan Karyawan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMP	1
2	SMK/SMA	10
3	Diploma (D III)	1
4	Sarjana (S1)	13
5	Magister (S2)	1
	Total	26

Sumber: Wawancara PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan yang diwawancarai memiliki latar belakang pendidikan dengan jenjang yang berbeda. Ada 1 pegawai yang memiliki jenjang pendidikan D3 yang bertugas dibidang kasir/teller, dan 5 orang pegawai dengan jenjang pendidikan S1 yang bertugas pada bidang admin, HRD, dan Pelaporan. Dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, ada dua pegawai yang tidak sejalan dengan dengan jenjang pendidiknnya. Seperti halnya pegawai dengan jenjang pendidikan D3 Kebidanan yang menjabat sebagai kasir/teller yang tidak memiliki keterkaitan sama sekali dengan dunia perbankan. Ada juga karyawan yang dibidang pelayanan berupa admin kredit memiliki latar belakang pendidikan S1 Agribisnis yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan yang sekarang dikerjakan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Hj. Fatmi Handayani selaku kepala bagian Operasional PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, sebagai berikut:

"Latar Belakang Pendidikan karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah berbeda-beda mulai dari SMP, SMA, S1, D3 dan S2. Perbedaan antara karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai bidangnya dan yang tidak sesuai yaitu cara pola pikir dan cara kerja mereka. Perbedaan yang lain yaitu pemberian gaji untuk pertama kali kerja selama dua tahun masih sama tetapi setelah itu selisih Rp 200.000 ".67"

Hal ini juga dipaparkan oleh bapak Muhammad Jufri bagian HRD PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

"Saya sebagai HRD, setiap melakukan penerimaan karyawan baru maka setiap karyawan akan diberikan basic training yaitu berupa pendidikan dasar mengenai perbankan. Dasar penerimanaan karyawan pada Bank PT. BPR Nur Semesta Indah dilihat dari hasil seleksi yang disesuaikan dengan standar penerimaan karyawan pada Bank PT. BPR Nur Semesta Indah. Penerimaan karyawan tidak hanya didasarkan pada kesesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang dibutuhkan, tetapi lebih mengacu pada standar Bank PT. BPR Nur Semesta Indah. BPR Nur Semesta Indah.

Latar Belakang Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat berhubungan langsung atau pun tidak langsung terhadap kinerja (performance) karyawan. Jika latar belakang pendidikan yang diterapkan pimpinan perusahaan kepada karyawan tepat, maka kinerja karyawan akan maksimal, dan begitu juga sebaliknya. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang diharapkan dapat meningkatkan

⁶⁸ Muhammad Jufri, *Wawancara*, Kencong, 16 Agustus 2019.

_

⁶⁷Fatmi Handayani, *Wawancara*, Kencong,19 Agustus 2019.

kualitas sumber daya manusia, tenaga kerja yang berkualitas, ditandai dengan kinerja karyawan tinggi.

2. Kedisiplinan Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember

Kedisiplinan kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang ada di dalam perusahaan. Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

PT. BPR Nur Semesta Indah sudah menerapkan kedisiplinan kerja karyawan. Perusahaan telah membuat peraturan perusahaan yang harus ditaati karyawan baik peraturan jam masuk kerja, tata tertib kerja dan aturan kedisiplinan yang lainnya. Peraturan yang sudah tertulis seperti yang disampaikan oleh ibu Hj. Fatmi Handayani kepala bagian Operasional PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, sebagai berikut:

"Kedisiplinan kerja karyawan sudah diterapkan sejak berdirinya bank ini. Absensi yang digunakan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah menggunakan *Finger Print* dari jam masuk kerja, pemakaian seragam dan jam pulang kerja.Disiplin kerja karyawan disini sudah cukup baik. PT. BPR Nur Semesta Indah menerapkan jam kerja dimulai dari pukul 07:30 sampai pukul 16:00.Di dalam buku peraturan perusahaan semua sudah tercantum mengenai tata tertib kerja dan aturan kedisiplinan. Jika karyawan terlambat masuk 5 menit maka akan dikenakan sanksi membayar uang sebesar Rp 5.000 dan jika terlambat 15 menit membayar Rp 20.000, jika karyawan terlambat lebih dari jam 08:00 maka uang hadir hangus. Uang hadir dari setiap

karyawan berbeda-beda. Hasil dari sanksi yang dilanggar oleh karyawan dikumpulkan untuk dana sosial.⁶⁹

Hal ini juga dipaparkan oleh ibu Kurnia Tanfidiyah bagian admin kreditPT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

"Kedisiplinan disini menurut saya sudah cukup baik dari tahuntahun sebelumnya. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat kerja. Jam kerja disini dimulai dari pukul 07:00 sampai pukul 16:00. Dengan pergantian pimpinan dan peraturan yang baru sekarang PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember peningkatan kinerja karyawan semakin meningkat dan yang terpenting lagi di perusahaan ini kekeluargaan sangat kental. Adanya disiplin kerja ini saya menjadi lebih disiplin dalam hal apapun itu menguntungkan bagi saya, karena saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sehingga memperoleh hasil yang maksimal". ⁷⁰

Kedisiplinan kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas seperti yang dipaparkan oleh ibu Firdatul Hasanah bagian *admin perpanjangan kredit*PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

"Kedisiplinan yang ada di PT. BPR Nur Semesta Indah sudah cukup baik dan berjalan dengan peraturan yang ada, dengan disiplinnya karyawan maka akan tercapai apa yang akan di tuju oleh perusahaan. Akan tetapi masih ada karyawan yang keluar tanpa izin pada saat jam kerja. Kedisiplinan sangat penting bagi siapapun terutama untuk karyawan karena dengan adanya kedisiplinan bisa memberikan bimbingan dan penyuluhan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan".

Pimpinan memberikan peraturan agar karyawan bisa disiplin dalam bekerja dan bisa menyelsaikan tugasnya dengan cepat. Pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan karena untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan bukan untuk menyakiti. Tindakan

⁷⁰Kurnia Tanfidiyah, *Wawancara*, Kencong, 20 Agustus 2019. ⁷¹Firdatul Hasanah, *Wawancara*, Kencong, 20 Agustus 2019

-

⁶⁹ Fatmi Handayani, Wawancara, Kencong, 19 Agustus 2019.

ini diberikan kepada karyawan yang gidak mematuhi peraturan atau prosedur perusahaan. Melemahnya kedisiplinan akan mempengaruhi moral karyawan secara langsung. Oleh karena itu, tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera di atasi oleh semua komponen yang terlibat dalam perusahaan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.Hal ini disampaikan oleh ibu Yulitul Afidah selaku bagian teller/kasir PT. BPR Nur Semesta Indah Kecong-Jember sebagai berikut:

"Dampak yang saya rasakan dengan adanya peraturan kedisiplinan ini membuat saya merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya pegang sekarang, dan kinerja saya seakin hari semakin meningkat". 72

Faktor disiplin memegang peranan sangat penting pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang di tetapkan dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

-

⁷² Yuliatul Afidah, *Wawancra*, Kencong, 24 Agustus 2019.

3. Pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah

Pengalaman kerja adalah merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja tercermin dari karyawan yang memilii kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Setiap karyawan yang ada pada suatu perusahaan tentu akan mengalami perbedaan pengalaman dalam lingkungan perusahaan satu dengan yang lainnya. Misalnya saja seorang karyawan yang pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain atau dari satu divisi ke divisi yang lainnya dalam suatu perusahaan akan mengalami perbedaan tersebut. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang karyawan maka akan membuat yang bersangkutan semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjannya.

Seorang karyawan tentu akan mencoba untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan barunya tersebut, dengan menerapkan nilai belajar baru, memproses informasi baru dan bekerja dalam suatu bentuk norma-norma dan kebiasaan yang terdapat dalam suatu perusahan. Hal ini telah disampaikan oleh bapak Muhammad Jufriselaku bagian *HRD* PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember:

"Pengalaman kerja adalah hal yang paling utama berpengaruh pada kinerja karyawan. pengalaman kerja yang telah dilakukan selama bertahun-tahun dengan pemahaman terhadap pelatihan-pelatihan dan aplikasinya di lapangan membuat kinerja lebih berkembang. Hal itu tentu saja berdasarkan pelatihan yang dikuasai selama bekerja sehingga apapun kendala dapat diselesaikan dengan baik. Khususnya untuk pelayanan nasabah

seperti *teller,custamer service*, dan *account officer*, pengalaman kerja adalah hal yang paling utama yang sangat penting".⁷³

Hal ini juga dipaparkan oleh ibu Eka Fitri Nurul Kholifah selaku bagian *admin tabungan* dan *deposito*PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

"Pengalaman kerja saya selama 7 tahun di PT. BPR Nur Semesta Indah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Selama 7 tahun ini, banyak hal yang sudah saya pelajari baik secara pelatihan atau kerja sehari-hari. Ada beberapa hal yang tidak di ajarkan dalam pelatihan dan pendidikan dapat saya temui dalam pengalaman kerja dari hari ke hari, intinya pengalaman kerja merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap performa selama bekerja".

Hal ini juga disampaikan oleh ibu Kurnia Tanfidiyah selaku bagian admin kredit di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember sebagai berikut:

"Sebelum saya bekerja di PT. BPR Nur Semesta Indah pengalaman saya bekerja di restoran sebagai waiters selama 6 bulan dan itu menjadi pengalaman pertama saya bekerja, setelah beberapa bulan kemudian saya di ajak oleh teman saya untuk bekerja di PT. BPR Nur Semesta Indah alhamdulillah saya bergabung di perusahaan ini selama kurang lebih 5 tahun. pengalaman kerja dapat membantu saya memahami kerja yang diberikan. Pelatihan saja tanpa adanya pengalaman juga akan terasa kaku ketika harus melihat SOP. Oleh karena itu, seorang karyawan akan lebih bagus kinerjanya jika dibarengi dengan pengalamn kerja yang cukup".

Hal ini juga dipaparkan oleh ibu Firdatul Hasanah selaku bagian admin perpanjangan kreditPT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

⁷⁴Eka Fitri Nurul Kholifah, *Wawancara*, Kencong, 16 Agustus 2019.

⁷⁵Kurnia Tanfidiyah, *Wawancara*, Kencong, 20 Agustus 2019.

⁷³ Fatmi Handayani, *Wawancara*, Kencong, 19 Agustus 2019.

"Saya bergabung dengan perusahaan PT. BPR Nur Semesta Indah ini, saya tidak punya pengalaman bekerja karena setelah lulus dari SMA saya langsung bekerja disini. PT. BPR Nur Semesta Indah dalam perekrutan karyawan dilakukan secara terbuka tanpa mempertimbangkan pengalaman atau latar belakang pendidikan pelamar memiliki ijazah ekonomi atau tidak. Akan tetapi selama 3 tahun saya bergabung dengan perusahaan ini banyak pengalaman yang saya dapatkan dan juga pelatihan kerja yang saya dapatkan meskipun hanya mengikuti 2x secara tatap muka dan selebihnya melalui media sosial (WhatsApp). Karena pelatihan dan penglaman kerja adalah hal utama dalam menunjang kinerja karyawan.

Dari beberapa wawancara diatas dapat peneliti simpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan sesorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman lebih dalam pekerjaannya. yang Sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kkinerja perusahaan. Dengan adanya penggunaan peralatan secara efektif juga menunjukkan bahwa pengalaan kerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah sudah memadai.

C. Pembahasan Temuan

Dari beberapa data yang disajikan dan kemudian dilakukan analisis, maka hasil tersebut perlu untuk diadakan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan diskusi dengan teori-teori yang ada dan relevan dengan topic penelitian ini. Untuk itu pembahasan ini akan disesuaikan

dengan sub yang menjadi pokok pembahasan, guna mempermudah dalam menjawab landasan dalam melakukan penelitian.

1) Latar Belakang Pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Menurut undang-undang No. 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional adalah sebagai berikut: "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang". ⁷⁶Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilksanakan oleh sumber daya manusia, latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang di tempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa karywan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dalam meningkatkan kinerja karyawan. seorang karyawan tidak harus memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan tetapi banyak karyawan yang tidak memilki latar belakang yang bukan ekonomi atau perbankan bahkan lulusan SMA juga masih ada. Setiap melakukan penerimaan karyawan baru perusahaan akan memeberikan basic training yaitu berupa pendidikan dasar mengenai perbankan, bukan cuma karyawan baru akan tetapi karyawan lama juga mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang di terapkan

_

⁷⁶ "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989" dalam http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu 2 89.htm.

ada dua yaitu pelatihan intern yang dilakukan secara tatap muka di aula kantor dan pelatihan ekstern yang dilakukan melalui media sosial (WhatsApp). Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh PT. BPR Nur Semesta Indah agar supaya kinerja karyawan leih berkualitas, dan semangat dalam bekerja.

Menurut peneliti, di PT. BPR Nur Semesta Indah latar belakang pendidikan karyawan sudah cukup baik, karena ada beberapa karyawan mislnya contoh seorang Account Officer yang berlatar belakang pendidikan SMP lantas tidak membuat dia berkecil hati tetapi malah sebaliknya dia semangat bekerja dan membuktikan bahwa tidak harus dengan pendidikan yang tinggi saja yang bisa bekerja sebagai Account Officer (AO), akan tetapi lulsan SMP juga bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahan.

2. Kedisiplinan Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi,diantaranya:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya..

Menurut fakta dilapangan, setiap karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah sudah bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan kemampuan karyawan. akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih belum sesuai dengan tujuan dan kemampuannya, sehingga kurang berdisiplin dalam pekerjaanya

Menurut peneliti, kemampuan karyawan di PT. BPR Nur Semesta Indah sudah cukup mumpuni meskipun berlatar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

b) Teladan pemimpin

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan, direktur utama PT. BPR Nur Semesta Indah selaku pimpinan, cukup baik dalam hal memberikan keteladanan terhadap para pegawainya meskipun terkadang beliau terlambat maupun pulang lebih awal. Hal ini dapat peneliti kemukakan, karena sebelum peneliti melakukan

penelitian wawancara dengan beliau peneliti telah melakukan penelitian pralapangan. Hal tersebut terjadi karena kesibukan beliau dalam memenuhhi tugasnya sebagai direktur utama, adanya pengecekan langsung terhadap peminjaman kredit yang snagat besar jumlahnya. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian, balas jasa yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan kinerja yang ia lakukan. Jika

kinerjanya baik maka insentif yang ia terima akan tinggi, tapi jika kinerjanya buruk maka gajinya akan mendapat potongan sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT. BPR Nur Semesta Indah. Salah satu indikator yang menjadi alat ukur kinerja pegawai adlah rekap bulanan absensi onlinne melalui absensi *Finger Print*.

d) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, morl, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian waskat (pengawasan melekat) yang sudah peneliti lakukan, pengawasan terhadap karyawan ketika sedang bekerja di PT. BPR Nur Semesta Indah kurang optimal. Selama peneliti melakukan observasi disana, baik itu direktur utama atau karyawan yang khusus ditugaskan untuk memantau pekerjaan karyawan lain, tidak peneliti temui. Mungkin inilah salah satu penyebab utama yang membuat karyawan keluar ruangan ketika jam kerja masih berlangsung, memang ada CCTV yang terpasang di beberapa tempat dan langsung terhubung dengan ruangan HRD.

e) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan, bahwa prinsip keadilan sudah diterapkan dengan baik oleh direktur utama. Di dalam peraturan terdapat kalimat " setiap pegawai tanpa terkecuali" dari kalimat ini dapat diketahui kalau peraturan yang ditetapkan terkait absensi *Finger Print* bersifat mengikat dan tanpa pandang bulu. Siapapaun yang melanggar peraturan, maka akna mendapatkan sanksi sesuai dengan apa yang di lakukan oleh karyawan tersebut.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Menurut fakta lapangan, pengaplikasian sanksi hkuman di PT. BPR Nur Semesta Indah dapat dilihat dari peraturan sanksi yang ada. Sanksi tersebut sudah berjalan dengan baik, karena benar-benar diterapkan, tidak hanya sekedar peraturan yang dipasang begitu saja. Siapapun karyawannya, jika melanggar peraturan tentang kedisiplinan maka harus menanggung setiap resiko sesuai dengan kadar pelanggarannya.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indispliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

PT. BPR Nur Semesta Indah menjunjung tinggi peraturan demi tegaknya disiplin kerja karyawannya. Ketika peneliti melakukan observasi selama penelitian pernah melihat lansung saat direktu utama menolak menandatangani *form* perbaikan absensi online yang diserahkan oleh karyawan untuk dikembalikan lagi.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dancross relationship hendaknya harmonis.

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Ketika melakukan observasi, peneliti tidak menemui adanya kejadian yang mengganggu hubungan antara sesama karyawan pada setiap bidang pekerjaan masing-masing karyawan. bisa dibilang hubungan vertikal dan horizontal yang ada di PT. BPR Nur Semesta Indah sangat ideal bagi para karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan disiplin.

3. Pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah

Pengalaman kerja adalah Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.Pengalaman kerja tercermin dari karyawan yangmemiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang karyawan maka akan membuat yang bersangkutan semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas khususnya sesuai dengan jenispekerjaan yang ditempuh sebelumnya dan sesuaikeahliannya maka akan memiliki keterampilan yang lebihuntuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin

nyaman karyawan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Fakta dilapangan, ada beberapa karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja, dan ada juga yang pengalaman kerjanya bukan di ekonomi. Namun PT. BPR Nur Semesta Indah tidak mempermasalahkan hal itu, karena dari perusahaan sendiri setelah karyawan terebut direkrut akan diberikan basic training tentang perbankan dan perusahaan tersebut.

Menurut peneliti, hal tersebut masih di tahap wajar karena pengalaman bisa kita dapatkan dimana pun. Seperti karyawan yang sudah bekerja lama dengan perusahaan, tentunya akan mendapatkan pengalaman yang berbeda- beda dari setiap karyawan. dari seorang calon karyawan yang paling penting bisa mengoperasikan fasilitas yang ada di perusahaan.

Selain melihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari laporan neraca tahunan bank. Laporan neraca tahunan PT. BPR Nur Semesta Indah menunjukkan laba perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2017 laba perusahaan meningkat sebesar 3,85%, dan pada tahun 2018 laba perusahaan meningkat mencapai 5%. Hal ini telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah sudah cukup bagus.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan tentang latar belakang pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja dlam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Latar belakang pendidikan di PT. BPR Nur Semesta Indah dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan pelatihan kerja dengan cara tatap muka dan melalui media sosial (WhatsApp). Latar belakang pendidikan di PT. BPR NSI terdapat tingkat pendidikan yang berbeda-beda seperti SMP, SMA, SMK, D3, S1 dan S2. Untuk karyawan baru perusahaan memberikan training selama 1 bulan.
- 2. Disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah berdasarkan indikator ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan, dan bekerja sesuai prosedur termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Hal ini terlihat dari indikator kepatuhan dalam ketepatan masuk kerja dan penggunaan sarana dan prasarana yang masih kurang.
- 3. Pengalaman kerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah berdasarkan indikator tingkat pengetahuan yang dimiliki, tingkat keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan termasuk kriteria yang cukup baik. Akan tetapi masih terdapat indikator yang kurang yaitu indikator lama waktu/masa kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

- PT. BPR Nur Semesta Indah, agar dapat memberikan pelatihan kepada pegawai secara berkala sesuai dengan posisi kerja masingmasing. Untuk lebih baiknya PT. BPR Nur Semesta Indah juga menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Agar kinerja perusahaan akan semakin meningkat.
- PT. BPR Nur Smemsta Indah Perlu memberikan pengawasan sekaligus pembinaan yang lebih intens kepada karyawan yang kurang disiplin dalam masuk kerja agar bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.
- 3. Pengalaman kerja karyawan pada PT. BPR Nur Semesta Indah perlu untuk ditingkatkan terutam menyangkut keterampilan masa kerja yang yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadapa karyawan.
- 4. Bagi peneliti lainnya kedepan, diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor latar belakang pendidikan , kedisiplinan, dan pengalaman kerja saja, tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti motivasi, pengalaman kerja, gaji,

lingkungan kerja, iklim kerja dan faktor lain yang sesuai dengan kajian bidang studi masing-masing.



DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri". Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Ahmad, Nazili Shaleh. 1982. *Pendidikan dan Masyarakat*. Yogyakarta: CV. Bina Usaha.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*,. Jakarta: Karya Insani Indonesia.
- Djaman Satori dan Aan Kariah. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif., Bandung: Alfabeta.
- Dina Kristina. 2105. "Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia". Univerrsitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Handoko T. Hani. 1984. Manajemen Edisi 2. Jakarta: BPFE.
- Hasbullah.2011. Dasar-dasar Pendidikan. Rajawali Pers.
- Hasibuan, Melayu, S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Lexy J Moleong. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Lestari, Anis Indah Puji. 2017. "Pengruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta". Universitas Islam Negeri Sunan Kaligaja.
- Manulang. 1984. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwan Asri.dkk. 1986. *Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muzerika, Dian. 2018. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan DanKepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho". Universitas Islam Negeri Ar-RaniryBanda Aceh.
- Mulyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian.2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik International)".

 Jurnal Politeknik Negeri Batam.
- Perkasa, Dicky Prabowo. 2018. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta". Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rori (et. al). 2014. Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.2 No.2 hal 1284-1295.
- Sumami, Murti. 2006. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- Soekidjo Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif danR&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, I Kadek Yogi. 2015. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan PengalamanKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FederalInternational Finance (Fif) Group Cabang Singaraja". Jurnal Ekonomi Universitas Pendidikan GaneshaSingaraja.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi *Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

- Siagian P. Sondang. 1999. *Manajemen Sumber day Manusia*. Jakarta: Bumi Akara.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Solaiman, Sakri Bagus. 2018. "Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Katering Happy Tuti". IAIN Surakarta.
- Sumitro. 1998. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Sujarwanto. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta". Universitas Negeri Yogyakarta
- Tsauri, Sofyan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Tim Pengembangan MKKD.1995. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989" dalam http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu 2 89.htm, diakses pada tanggal 30 Juli 2019.
- Umar Tirtarahardja dan La Sulo. 1994. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Silvana Putri. 2017. "Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baruga Kota Kendari". Universitas Halu Oleo Kendari.

IAIN JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama

: Siti Lailatus Zuhro

NIM

: E20151160

Prodi/Jurusan

: Perbankan Syariah/Ekonomi Islam

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi

: IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini dengan judul "Analisis Latar Belakang Pendidikan, Kedisiplinan Dan Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember." adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 3 Desember 2019 Saya yang menyatakan

SITI LAILATUS ZUHRO NIM. E20151160

MATRIK PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN		VARIABEL	INDIKATOR		SUMBER DATA		METODE PENELITIAN	F	FOKUS MASALAH
"ANALISIS LATAR	1.	Latar Belakang	a. Jenjang Pendidikan	1.	Sumber Primer	1.	Jenis Penelitian: Field	1.	Bagaimana Latar
BELAKANNG PENDIDIKAN,		Pendidikan	b. Spesifikasi/Jurusan keilmuan		a. Kepala PimpinanPT. BPR Nur		Research (Penelitian Lapang)		Belakang Pendidikan dalam
·					Semesta Indah				meningkatkan
KEDISIPLINAN DAN	2.	Kedisiplinan	a. Tujuan dan		(NSI) kencong-	2.	Pendekatan		kinerja karyawan
PENGALAMAN KERJA			Kemampuan		Jember.		peneliatian: Kualitatif		di PT. BPR Nur
DALAM			b. Teladan		b. Kabag Operasional				Semesta Indah
			Kepemimpinan		PT. BPR Nur	3.	Metode Pengumpulan		Kencong- Jember?
MENINGKATKAN			c. Balas Jasa		Semesta Indah		data:	2.	Bagaimana
KINERJA KARYAWAN			d. Keadilan		(NSI) kencong-		a. Observasi		Kedisiplinan di PT.
PT. BPR NUR SEMESTA			e. Waskat		Jember.		b. Dokumentasi		BPR Nur Semesta
INDAH KENCONG-			f. Sanksi Hukuman		c. Karyawan PT.		c. Wawancara		Indah Kencong-
			g. Ketegasan		BPR Nur Semesta		d. Kepustakaan	2	Jember?
JEMBER"			h. Hubungan Kemanusiaan		Indah (NSI)	1	Teknik Analisis:	3.	U
			Kemanusiaan		kencong-Jember.	4.	Deskriptif Kualitatif		Pengalaman Kerja dalam
	3.	Pengalaman	a. Lama Waktu	2.	Sumber Data		Deskriptii Kuantatii		meningkatkan
	٥.	Kerja	b. Tingkat Pengetahuan	۷.	Sekunder	5	Keabsahan Data:		kinerja karyawan
		Kerja	dan Keterampilan		a. Buku	٥.	Triangulasi Sumber		Di PT. BPR Nur
			c. Penguasaan terhadap		b. Jurnal		Triangulasi Samoei		Semesta Indah
			Pekerjaan dan		c. Skripsi				Kencong Jember?
			Peralatan		d. Website				
					e. Tesis				
	4.	Kinerja	a. Kualitas						
		Karyawan	b. kuantitas						
		•							



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp.: (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos.: 68136 Website: WWW.in-jember.ac.nld – e-mail: info@iain-jember.ac.id

JEMBER

Nomor

: B- 278 /In.20/7.a/PP.00.9/05/2019

Lampiran

. .

Perihal

: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr : PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember

di-

TEMPAT

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu.

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa

: SITI LAILATUS ZUHRO

NIM

: E20151160

Semester

: VIII

Jurusan Prodi : Ekonomi Islam : Perbankan Syariah

No Telpon

: 081331817763

Dosen Pembimbing

: Dr. Khamdan Rifa'I, SE., M.Si

NIP

: 19680807 200003 1 001

Judul Penelitian

: Analisis Latar Belakang Pendidikan, Kedisiplinan, dan

Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Jember.

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu.

Jember, 08 Mei 2019

Rian Dekan,

Wakt Dekan Bidang Akademik

Dis Aboul Rokhim, S.Ag., M.E.I

IK IN 19730830 199903 1 002

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- 2. LP2M IAIN Jember
- 3. Arsip



PT BANK PERKREDITAN RAKYAT

Kantor Cabang: Jl. Ahmad yani No. 86, Jember. Telp/faks. 0331 411664

Kencong, 30 September 2019

Nomor

: 153/BPR/NSI/V/2019

Lampiran

Hal

: Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian

Kepada Yth. Siti Lailatus Zuhro Di tempat

Bersama ini memberikan keterangan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama

: Siti Lailatus Zuhropp

Universitas

: Institut Agama Islam Negeri Jember

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan

: Ekonomi Islam

Prodi

: Perbankan Syariah

NIM

: E20151160

Judul Penelitian

Analisis Latar Belakang Pendidikan,

Kedisiplinan,

Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPR

Nur Semesta Indah Kencong-Jember.

Telah selesai melakukan penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember, terhitung mulai tanggal 26 Agustus 2019 sampai dengan 26 September 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pimpinan PT. BPR NUR SEMESTA INDAH Kencong Jenber

NIK: 00071992

JURNAL PENELITIAN PENELITIAN DI KANTOR PUSAT BPR NUR SEMESTA INDAH KENCONG-JEMBER

NO	TANGGAL	KEGIATAN	PARAF		
1	26 Mei 2019	Memberikan surat penelitian di kantor PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember.	14		
2	10 Agustus 2019	Konfirmasi Acc penelitian di PT. BPR Nur Semesta Indah Kenocng-Jember.	VA		
3	16 Agustus 2019	Wawancara tentang latar belakang pendidikan, dan halz hal yang berkaitan dengan penelitian ini.	Jun		
4	19 Agustus 2019	Wawancara mengenai kedisiplinan, dan pengalaman kerja kepada kabag operasional.	14		
5	20 Agustus 2019	Wawancara lanjutan kepada 5 karyawan yang sudah diizinkan oleh pimpinan.	time		
6	24 Agustus 2019	Wawancara lanjutan dan dokumentasi lapangan.	AFG.		
7	30 September 2019	Pengambilan surat selesai penelitian.	The		

Kencong, 30 September 2019 Pimpinan

PT. BPR NUR SEMESTA INDAH

Kencong-Jember

Hj. Kuswatul Maslukhah

NIK: 00071992

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara Dengan Kabag Operasional Ibu Fatmi Handayani



Wawancara Dengan ibu Fatmi Handayani dan ibu Firdatul Hasanah Bagian Admin Perpanjangan



Wawancara Dengan bagianAdmin Kredit Ibu Kurnia Tanfidiyah



Wawancara Dengan Bagian Teller/kasir Ibu Yuliatul Afidah



Foto Bersama HRD Bapak Muhammad Jufri

IN JEMBER

BIODATA PENULIS



Nama : Siti Lailatus Zuhro

Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 17 Desember 1997

NIM : E20151160

Universitas : Institut Agama Islam Negeri Jember

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusa<mark>n/Pro</mark>di : Ekonomi Islam/Perbankan Syar<mark>iah</mark>

Alamat : Dusun Gayasan A, RT/RW 002/006,

Desa Jenggawah, Kec. Jenggawah,

Kabupaten Jember.

No Telp : +62 813-3181-7763

E-Mail : <u>Azzahrolayla@gmail.com</u>

Latar Belakang Pendidikan

1. 2003-2009 : SDN JENGGAWAH 03

2. 2009-2012 : MTS MA'ARIF NU JENGGAWAH

3. 2012-2015 : SMA PLUS DARUL HIKMAH

4. 2015-2019 : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER

(Prodi Perbankan Syariah)

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Osis MTS MA'ARIF NU Jenggawah

2. Anggota Osis SMA Plus Darul Hikmah