

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia merupakan makhluk yang terdiri dari unsur badani dan akal/ kemampuan berpikir dan sebagai makhluk yang memiliki unsur badani mereka harus menjalankan hidupnya di kehidupan dunia ini. mereka harus bergerak, bertindak, mempunyai sikap, bekerja dan mengatur dunianya. Semuanya mungkin hanya berkat dari unsur badannya/ bentuk nyata dari unsur badannya). Dapat kita lihat bahwa unsur badan manusia itu pada mulanya tidak memiliki daya, sehingga semua manusia tak berdaya karenanya. Daya dan kemampuan yang dimiliki manusiapun hanya tumbuh sesuai dengan adanya pertumbuhan badan itu sendiri.¹

Sumber daya manusia (SDM) dapat dijelaskan sebagai unsur manusia yang melakukan pekerjaan di ruang lingkup suatu organisasi seperti karyawan atau pegawai, dapat juga diartikan sebagai suatu penggerak dalam organisasi untuk mewujudkan keberadaan dan eksistensinya, potensi dapat diartikan sebagai suatu asset yang berfungsi sebagai salah satu modal non material di dalam organisasi yang kemungkinan dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata adanya secara fisik maupun non fisik dalam keberadaan organisasi tersebut (Ndraha dan Hasibuan).²

Dalam era persaingan zaman yang ketat, faktor yang dianggap menjadi paling penting dalam memerankan tokoh utama untuk menjalankan keberlanjutan organisasi dan untuk menciptakan adanya kepercayaan publik salah satunya adalah sumber daya manusia. Sebagai modal yang berharga dalam suatu organisasi penekanan peran sumber daya manusia merupakan cerminan dari penekanan lebih tinggi pada sumber daya yang tak berwujud dari

¹ N. Drijarnaka, "Filsafat Manusia" (Yogyakarta:Penerbit Kanisius,1989), hlm 19.

² Harsuko Riniwati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia" (Malang:UB Press,2016), hlm 1.

pada yang nyata. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Becker bahwa tujuan dari investasi sumber daya manusia adalah bertujuan untuk mendapat untung untuk organisasi dalam jangka waktu pendek ataupun jangka waktu panjang. Dengan kemampuan dan ketrampilan yang ada pada diri karyawan, karyawan akan memiliki motivasi untuk terus belajar menambah pengetahuan untuk membangun lingkungan kerja yang tinggi. Sumber daya manusia berfungsi untuk menjadi penggerak sumber daya yang lainnya dan mereka memiliki posisi yang sangat penting untuk berperan dalam terwujudkannya kinerja suatu organisasi perusahaan yang siap untuk menghadapi persaingan yang ada. (Wright).³

Untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan setiap pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat lebih berkembang dan memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang mencukupi untuk dapat mencapai kualitas kinerja yang telah ditetapkan dan proses pencapaian-pencapaian karir karyawan. Pemimpin yang efektif pasti menyadari bahwa pengembangan merupakan suatu proses yang berjalan secara terus-menerus yang bukan merupakan proses sesaat saja. Permasalahan-permasalahan yang baru, pengetahuan baru dan jabatan baru pasti akan muncul di dalam suatu organisasi dan merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk dapat mengatur penempatan karyawan yang telah memiliki profesionalisme yang sesuai dengan jabatan untuk mencapai target ataupun tugas yang telah ditanggungkan oleh perusahaan. Untuk menjadikan karyawan memiliki profesionalitas pastinya tidak lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan atau sumber daya manusia itu sendiri.

Siagian berpendapat, pendidikan adalah suatu teknik/ keseluruhan proses ataupun metode belajar mengajar untuk memberikan sesuatu pengetahuan dari

³ Roosje Kalangi “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara”(Jurnal LPPM Bidang Ekosobudkum, Volume 2 Nomor 1 Tahun 2015), hlm 2.

satu orang kepada orang lain yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pendidikan merupakan suatu proses belajar mengajar menggunakan teknik dan metode tertentu. Pendidikan merupakan suatu proses rangkaian kegiatan yang berlangsung dengan kurun waktu yang lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal dan *structured*. *Structured* artinya pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu satuan kerja yang dimana kegiatannya mengarah kepada seseorang atau sekelompok orang yang dianggap ahli dalam materi yang hendak dialihkan kepada orang yang lain dengan mengikuti program pendidikan tersebut.⁴

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina), kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan yang lebih berorientasi pada daya fikir serta penguasaan ilmu tertentu yang luas yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan meliputi penguasaan teknis operasional di bidang tertentu.
- 3) *Abilities* yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang terbentuk dari sebuah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang cukup loyalitas, disiplin, dapat bekerjasama dan bertanggungjawab.

Flippo berpendapat tentang kualitas kinerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum”. Berbalik dari definisi yang dijelaskan oleh Flippo diatas, dapat disimpulkan bahwa inti dari kualitas kerja adalah hasil kerja yang dapat diukur melalui efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber

⁴ Rusdiana Rizeria “Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Dalam Pengembangan Industry Kecil Dan Menengah Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasidam UKM Kabupaten Kutai” (Jurnal Administrative Reform, Vol 6, No 4, Desember 2018), hlm 157.

daya manusia atau sumber daya lainnya dalam proses mencapai tujuan/ target dari perusahaan dengan baik.

Koperasi saat ini digunakan sebagai alternatif untuk meminjam dana sebagai jalan untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan calon anggota, anggota, maupun masyarakat yang berada di lingkungan sekitar pada umumnya. Koperasi dapat juga digunakan untuk menyimpan dana oleh calon anggota, anggota maupun masyarakat pada umumnya.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) PT. Tunas Artha Mandiri Nganjuk, merupakan salah satu koperasi yang masuk dalam kategori 100 besar koperasi di Indonesia pada tahun 2017 dengan asset Rp. 545,527, Volume usaha Rp. 426,537 dengan anggota 50.607.⁵ Koperasi ini mulai awal berdiri sampai saat ini mengalami banyak peningkatan dan pengembangan yang signifikan. Perkembangan KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk ini sudah banyak mempunyai anggota baik di daerah Nganjuk maupun daerah luar Nganjuk. Terdapat banyak anggota yang menyimpan dananya di koperasi dan banyak juga anggota yang melakukan pembiayaan di koperasi. Dengan adanya KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk ini banyak mempengaruhi masyarakat, masyarakat banyak yang merasa terbantu dan tercukupi semua kebutuhannya dengan bergabung menjadi anggota koperasi dan melakukan pembiayaan, dengan adanya pembiayaan yang telah diberikan baik untuk kebutuhan pengembangan bisnis maupun kebutuhan yang lainnya. Koperasi ini didirikan tahun 1970 berkonversi menjadi syariah pada tahun 2016 yang mana tidak memakai bunga dan melakukan bagi hasil dalam pengoperasiannya yang akhirnya tidak memberatkan para anggota. KSPPS TAM Nganjuk ini tidak melakukan kredit seperti yang ada pada rentenir maupun seperti lembaga keuangan konvensional namun koperasi ini menawarkan pembiayaan. Kantor pusat KSPPS TAM Nganjuk ini berdomisili

⁵ <https://www.depositogratisuransi.com/deposito-gratis-asuransi/ksb-asset-2-triliun-nomor-7-koperasi-terbesar-di-indonesia/> diakses pada 2 November 2020.

di Jl. Dermojoyo No:34 Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. KSPPS Syariah ini memiliki beberapa kantor cabang yang berada di pulau jawa (Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat). Salah satunya yaitu KSPPS TAM Kantor Cabang Pembantu Nganjuk.⁶

Permasalahannya KSPPS TAM Kantor Cabang Pembantu Nganjuk dalam praktik kesehariannya tidak semua pegawai memiliki kualitas dan kompetensi yang bagus. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor, antara lain yaitu minim atau kurangnya pengetahuan tentang kaidah-kaidah/ aturan/ proses transaksi yang diterapkan dan juga disebabkan oleh pendidikan yang rendah setingkat SMP ataupun SMA/ SMK sederajat.

Selain itu KSP Tunas Artha Mandiri Nganjuk berkonversi menjadi syariah atau menjadi Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) baru pada tahun 2016, sehingga rata-rata dalam proses rekrutmen pegawai belum mengutamakan pada pegawai yang menguasai atau berpengalaman dengan sistem syariah ataupun yang berpendidikan lulusan syariah.⁷

Tabel 1.1

**Data Pendidikan Terakhir dan Tanggal Masuk Pegawai Koperasi
Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Artha Mandiri (TAM)
Kantor Cabang Pembantu Nganjuk**

No.	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Tanggal Masuk
1.	Ibnu Mundir	S-1	Pimpinan	15/06/1986
2.	Sutikno	S-1	Staff PKB	01/02/1988
3.	Alin Nurdiana	D-1	Administrasi	03/05/2004

⁶ <https://yayasanmaratin.woedpress.com/2018/03/17/profil-tunas-artha-mandiri-syariah/> diakses pada 1 November 2020.

⁷ Ibnu Mundir, wawancara pada 29 desember 2020 selaku pimpinan KSPPS TAM KCP Nganjuk

4.	Dyah Apriani	D-1	Administrasi	02/12/2010
5.	Suwaji	SMP	PPA	01/02/2006
6.	Edi Suyitno	SMK	PPA	05/06/2005
7.	Dudu Hendriyanto	SMA	PPA	26/08/2019
8.	Moch Ansori	SMP	PPA	10/04/1996
9.	Rico Aditya	SMA	PPA	21/09/2020

Sumber: Pimpinan KSPPS TAM Kantor Cabang Pembantu Nganjuk

Tabel 1.2

**Data Penilaian Kinerja Karyawan Bulan Januari S/D Bulan November 2020
Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Artha Mandiri
(TAM) Kantor Cabang Pembantu Nganjuk**

No.	Nama	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Rata'' S/D Bulan Nov
1.	Ibnu Mundir	87,53	85,81	85,81	72,10	60,00	70,38	77,24	72,10	72,20	84,10	85,81	77,55
2.	Sutikno	70,37	69,00	75,42	72,00	60,00	60,00	68,57	65,14	63,00	77,14	75,25	68,72
3.	Alin Nurdia na	62,00	62,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	64,45
4.	Dyah Apriani	62,00	62,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	64,45
5.	Suwaji	72,00	68,00	72,00	74,00	60,00	66,00	76,00	64,00	68,00	62,00	82,00	69,45
6.	Edi Suyitno	60,88	54,88	58,88	59,00	51,00	43,00	38,88	56,88	60,66	54,00	62,67	54,61

7.	Dudu Hendri yanto	66,00	74,00	74,00	74,00	58,00	62,00	61,55	67,50	63,56	69,77	75,78	67,83
8.	Moch Ansori	66,00	74,00	75,77	71,77	59,00	63,70	61,55	55,50	51,55	73,55	73,56	66,00
9.	Rico Aditya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	56,22	56,22	10,22

Keterangan:

- a) Istimewa (95-100)
- b) Lebih Baik (85-94)
- c) Baik (60-84)
- d) Kurang Baik (50-59)
- e) Kurang Baik (< 50)

Sumber: Ketua Pimpinan KSPPS TAM Kantor Cabang Pembantu Nganjuk

Berdasarkan tabel 1.1 data pendidikan terakhir pegawai di atas, dapat dilihat bahwa di KSPPS TAM Kantor Cabang Pembantu Nganjuk mempunyai banyak karyawan yang mempunyai pendidikan terakhir Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Atas bahkan Sekolah Menengah Pertama, di KSPPS TAM KCP Nganjuk juga memiliki sebagian ataupun beberapa karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yaitu S1 atau D1 akuntansi. Namun berdasarkan tabel 1.2 data penilaian kinerja karyawan dari bulan Januari s/d bulan November 2020 KSPPS Tunas Artha Mandiri Kantor Cabang Pembantu Nganjuk tersebut, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan justru rata-rata mendapatkan hasil penilaian baik, walaupun KSPPS TAM Kantor Cabang Pembantu Nganjuk memiliki karyawan mayoritas SMK/SMA bahkan SMP namun dalam penilaian kinerja karyawan mendapatkan hasil penilaian rata-rata baik. Selain dari data pendidikan formal yang dimiliki karyawan dengan tingkatan tertentu tersebut, pada KSPPS Tunas Artha Mandiri

Nganjuk juga terdapat pendidikan non-formal seperti pendidikan latihan (diklat) dan pelatihan-pelatihan kerja secara rutin.⁸

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut terkait dengan bagaimana peranan pendidikan untuk peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Kantor Cabang Pembantu Nganjuk tidak hanya pada pendidikan formal dengan tingkatan yang miliki karyawan saja, namun juga dengan adanya pendidikan latihan (diklat) dan pelatihan kerja yang diadakan. Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel tersebut.

Peneliti tertarik dengan variabel tersebut karena berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 dimana mayoritas pendidikan karyawan adalah SMA/SMK bahkan ada yang SMP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Kantor Cabang Pembantu Nganjuk namun dalam hasil penilaian kinerja karyawan rata-rata mendapatkan hasil penilaian dengan hasil baik. Pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk juga terdapat pendidikan non-formal seperti pendidikan latihan (diklat) dan pelatihan-pelatihan kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut terkait dengan bagaimana peranan pendidikan untuk peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Kantor Cabang Pembantu Nganjuk tidak hanya pada pendidikan formal dengan tingkatan yang miliki karyawan saja, namun juga dengan adanya pendidikan latihan (diklat) dan pelatihan kerja yang diadakan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERANAN PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Arta Mandiri Kantor Cabang Pembantu Nganjuk)”**.

⁸ Ibnu Mundir, wawancara pada 29 Desember 2020 selaku pimpinan KSPPS TAM KCP Nganjuk

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pendidikan Karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk?
3. Bagaimana Peranan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini:

1. Untuk Mengetahui Pendidikan Karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk.
3. Untuk Mengetahui Peranan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoretis

Peneliti mengharapakan semoga dari penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi KSPPS sebagai bahan pertimbangan dan referensi dalam mengambil

keputusan terutama dalam proses pendidikan latihan dan pelatihan kerja pada KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan tambahan untuk menambah literatur serta dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya bagi mahasiswa IAIN Kediri.

c. Bagi Penulis

Dari penelitian ini penulis mengharapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian ilmiah dan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan peranan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk.

E. Kajian Pustaka

Sejauh pengetahuan penulis penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang sedang ditulis adalah:

Pertama, Skripsi Devi Lia Safitri dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian Devi Lia Safitri adalah sama-sama mengkaji tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah peneliti menggunakan penelitian kualitatif dan fokus dengan variabel pendidikan sedangkan peneliti terdahulu menggunakan pelatihan dan pengalaman kerja sebagai variabel intervening dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek penelitian, peneliti yang sekarang fokus pada objek KSPPS

Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk sedangkan peneliti terdahulu fokus pada objek PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.⁹

Kedua, Skripsi Samsudin dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR”**. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pada pegawai PT. PLN (persero) wilayah Sulselrabar.

Persamaan peneliti saat ini dengan penelitian Samsudin adalah sama-sama mengkaji tentang peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah peneliti menggunakan penelitian kualitatif dan lebih fokus pada peranan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek penelitian, peneliti yang sekarang fokus pada objek KSPPS Tunas Artha Mandiri (TAM) KCP Nganjuk sedangkan peneliti terdahulu fokus pada objek PT.PLN (persero) Wilayah SULSELRABAR.¹⁰

Ketiga, Skripsi Andi Kamrida dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”**. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta variabel kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian Andi kamrida adalah sama-sama mengkaji kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah peneliti menggunakan penelitian kualitatif dan lebih fokus pada peranan

⁹ Devi Lia Safitri, *“Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening”*, (Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018).

¹⁰ Samsudin, *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR”*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar, 2017).

pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek penelitian, peneliti yang sekarang fokus pada objek KSPPS Tunas Artha Mandiri (TAM) KCP Nganjuk sedangkan peneliti terdahulu fokus pada objek Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.¹¹

Keempat, Penelitian terdahulu oleh Syarifah Afriza Aria Sandy, Zulfadil dan Raden Lestari Garnasih dengan judul **“Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau”**. Penelitian ini diterbitkan oleh *Jurnal Ekonomi KIAT* pada tahun 2019. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Artinya pendidikan dan pelatihan efektif dilakukan karena mampu meningkatkan kinerja pegawai sekretariat daerah Provinsi Riau. Persamaan dengan tulisan peneliti adalah sama-sama mengkaji pendidikan dan pelatihan karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut fokus pada efektifitas pendidikan dan pelatihan. Sedangkan peneliti lebih fokus pada peranan pendidikan yang ada di KSPPS Tunas Artha Mandiri KCP Nganjuk.¹²

Kelima, Penelitian terdahulu oleh R. Rudi Alhempy dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Oscar Mas Cabang Pekanbaru”**. Penelitian ini diterbitkan oleh *Jurnal Ekonomi KIAT* pada tahun 2018. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Oscar Mas Cabang

¹¹ Andi Kamrida, *“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”*. (skripsi, fakultas ilmu sosial, universitas negeri Makassar, 2016).

¹² Syarifah Afriza Aria Sandy, Zulfadil dkk, *“Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau”*, *Jurnal Ekonomi KIAT*, Volume 30, No. 2, Des 2019.

Pekanbaru, untuk itu perlu dibuat rencana atau standart latar belakang pendidikan apa yang dibutuhkan perusahaan alat berat dalam merekrut karyawan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian R. Rudi Alhempri adalah sama-sama mengkaji tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah peneliti menggunakan penelitian kualitatif dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek penelitian, peneliti yang sekarang fokus pada objek KSPPS Tunas Artha Mandiri (TAM) KCP Nganjuk sedangkan peneliti terdahulu fokus pada objek PT Oscar Mas Cabang Pekanbaru.¹³

¹³ R. Rudi Alhempri, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Oscar Mas Cabang Pekanbaru", *Jurnal Ekonomi KIAT*, Volume 29, No. 2, Des 2018.