

**Pengaruh Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor
Cabang Semarang**

SKRIPSI

*Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Strata S.1 dalam Ilmu Perbankan Syariah*



Akhmad Pahlevy

1605036131

**S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 10 eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

A.n. Sdra. Akhmad Pahlevy Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Waliosngo
di-Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami menyatakan bahwa naskah skripsi saudara :

Nama : Akhmad Pahlevy

Nim : 1605036131

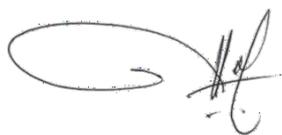
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 Perbankan

Syariah Judul skripsi : Pengaruh Background Pendidikan dan
Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Semarang.

Dengan ini kami setuju, dan mohon kiranya skripsi ini dapat segera dimunaqasyahkan. Demikian harap menjadi maklum. Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Semarang, 30 Juni 2020

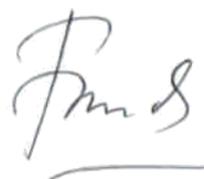
Pembimbing I



Henny Yuningrum, SE., M.Si

AKCA NIP. 198106092007102005

Pembimbing II



Dessy Noor Farida, SE, M, Si,

NIP. 197912222015032001

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka kampus III Ngaliyan Telp./Fax (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Akhmad Pahlevy
NIM : 1603036131
Jurusan : SI Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Background Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Telah dipertahankan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal 18 Juni 2020.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2019/2020.

Semarang, 02 Juli 2020

Ketua Sidang

Dr. Hasyim Syarbani M.M.
NIP. 19570913 198203 1 002



Sekretaris Sidang

Henny Yuningrum S.E. M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005

Penguji I

Dr. Muhsin M.Si.
NIP. 19790512 200501 2 004

Penguji II

H. Ade Yumuf Mujaddid M.Ag.
NIP. 19730811 200003 1 004

Pembimbing I

Henny Yuningrum S.E. M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005

Pembimbing II

Denny Nour Farida S.E. M. Si.
NIP. 19900523 201503 1 004

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya kepada diri ini karena tiada daya dan upaya tanpa nikmat dan kekuatan dari-Nya. Sholawat serta salam kepada suri tauladan saya Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang mana saya nantikan syafaatnya dihari akhir nanti.

Dengan segala ketulusan hati karya ini saya persembahkan kepada :

1. Bapak Uhoni, Ibu Yuhriyah (Almh) dan Ibu Heni Mugarwati, kedua orang tua saya yang tak pernah berhenti untuk selalu memberikan limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya, serta motivasi, mendoakan dan mendidik yang terbaik untuk anak-anak dan keluarganya.
2. Koko Sujatmiko (kaka saya) dan Iffa Fitriana Melati (adik saya) yang selalu mendoakan dan mendukung saya, serta mendampingi saya selama ini.
3. Sahabat-sahabat karib saya, terkhusus Arum Muthya aziza yang selalu mendampingi dan memberikan motivasi, serta mendoakan saya selama ini.

DEKLARASI

Dengan kejujuran dan tanggungjawab, penulis menyatakan bahwa skripsi tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian skripsi ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan.

Semarang, 23 Juni 2020

Deklator



Akhmad Pahlevy

NIM.1605036131

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin di dalam skripsi ini mengacu pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsistensi agar sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	”
ث	S	غ	G
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Z	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	”
ص	S	ي	Y
ض	D		

Bacaan Madd:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

a = اُو

ai = اِي

iy = اِي

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu melalui kuesioner (angket) yang sudah di isi oleh responden/karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Untuk metode analisis penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji validitas dan reabilitas data yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa background pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja. Dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan.

Kata kunci : Background pendidikan, Pengalaman kerja dan Etos kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the analysis of the influence of educational background and work experience on the work ethic of employees of Bank BNI Syariah Semarang Branch Office. This study uses primary data through a questionnaire filled out by respondents/employees of Bank BNI Syariah Semarang Branch Office to be used as a sample in this study. For the method of analysis of this study is the classical assumption test, the validity and reliability of the data consisting of multicollinearity tests, data normality tests, heteroscedasticity tests, and multiple regression tests and hypothesis tests.

The results obtained show that educational background has a negative and significant effect on work ethic variables, work experience has a positive and significant effect on work ethic variables. And together show that educational background and work experience significantly influence employee work ethic variables.

Keywords: Educational background, work experience and work ethic

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga sampai saat ini masih diberikan nikmat sehat, iman, islam, dan ihsan. Semoga kita semua diberikan umur yang panjang agar selalu bisa bersujud dan bersyukur kepada Allah SWT.

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita nabi agung Muhammad SAW yang menuntun kita dari jaman jahiliyah menuju jaman yang islamiyah yaitu agama Islam. Semoga kelak di *yaumul qiyamah* kita semua mendapatkan syafaatnya. *Aamiin aamiin ya robbal aalamiin*.

Dengan rasa syukur dan kerendahan hati penulis mengucapkan Alhamdulillah atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “PENGARUH BACKGROUND PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG” dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini bukanlah hasil jerih payah penulis pribadi, akan tetapi karena adanya wujud akumulasi dari usaha dan bantuan, pertolongan, serta do“a dari berbagai pihak yang telah berkenan membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang
2. Bapak Dr. H. Muhammad Syaifullah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Ibu Heny Yuningrum, S.E., M. Si, selaku ketua jurusan program studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sekaligus Wali Dosen yang tulus ikhlas

mengarahkan dan memberikan semangat selama proses perkuliahan.

4. Ibu Muyassarah, M.Si. selaku sekretaris jurusan program studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Ibu Heny Yuningrum, S.E., M. Si, selaku Dosen Pembimbing I yang selalu mengarahkan dan memberikan masukan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
6. Ibu Dessy Noor Farida, SE, M.Si, AK CA selaku Dosen Pembimbing II yang selalu mengarahkan dan memberikan masukan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf jurusan S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah sabar, membantu selama perjalanan empat tahun ini, mudah-mudahan segala kebaikan bapak dan Ibu dibalas oleh Allah SWT, dan semoga ilmu yang diterima oleh penulis dapat diamankan dengan sebaik-baiknya. Aamiin.
8. Kedua orang tua tercinta. Teruntuk Bapak Uhoni, Ibu Yuhriyah (Almh) dan Ibu Heni Mugarwati. Terimakasih atas kasih sayang yang tak terhingga, jiwa-jiwa yang tak pernah lelah berjuang, menyemangati dan yang selalu berdo'a untuk kebahagiaan dan masa depan penulis.
9. Para senior yang sudah membimbing, memberikan semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman S1 Perbankan Syariah C angkatan 2016 yang saling memberi semangat, bantuan dan berbagi ilmu.
11. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah ikut memberikan kontribusi kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.

Terimakasih atas keikhlasan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis hanya dapat mendo'akan dan semoga Allah membalas semua kebaikan-kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

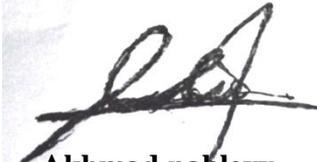
Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi

isi maupun penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, menambah referensi, dan berkontribusi positif khususnya untuk penulis sendiri dan bagi para pembaca pada umumnya. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT hanya kepadaNya kami menyembah dan hanya kepadaNya kami memohon pertolongan.

Wassalamu'alaikum wr wb.

Semarang, 23 Juni
2020



Akhmad pahlevy

1605036131

DAFTAR ISI

<u>JUDUL</u>	i
<u>PERSETUJUAN PEMBIMBING:</u>	ii
<u>PENGESAHAN</u>	iii
<u>MOTO</u>	iv
<u>PERSEMBAHAN</u>	v
<u>DEKLARASI</u>	vi
<u>TRANSLITERASI</u>	37
<u>ABSTRAK</u>	viii
<u>ABSTRACT</u>	ix
<u>KATA PENGANTAR</u>	x
<u>DAFTAR ISI</u>	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
2.1 Latar Belakang Pendidikan	9
2.1.1 Latar Belakang Pendidikan.....	9
2.1.2 Pengalaman Kerja	10
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	11
2.3 Etos Kerja	12
2.3.1 Pengertian Etos Kerja	12
B. Kerangka Pemikiran	17
C. Penelitian Terdahulu	18
D. Hipotesis	22

BAB III.....	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Metode Penelitian	24
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.2.1 Data primer	24
3.2.2 Data Sekunder	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	25
3.3.1 Populasi	25
3.3.2 Sampel Penelitian	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Skala Pengukuran.....	26
3.6 Variabel Penelitian dan Pengukuran Data	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reabilitas.....	32
3.7.3 Uji Asusmsi Klasik.....	33
3.7.4 Uji Normalitas	33
3.7.5 Uji Asusmsi Multikolinieritas	33
3.7.6 Uji Heteroskedastisitas	34
3.7.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.7.8 Uji Koefisien Determinasi(R^2)	35
3.7.9 Uji (F-test)	35
3.7.11 Uji T	35
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
Deskripsi Obyek Penelitian.....	36
4.1.1 Profil BNI Syariah Cabang Semarang	36
Sejarah dan Perkembangan BNI Syariah.....	36

Struktur Organisasi BNI Syariah Cabang Semarang	37
Gambar 4.1	38
Visi dan Misi BNI Syariah.....	39
Karakteristik Responden	39
4.2 Masa Kerja Responden	42
4.2.1 Uji Instrumen Data	51
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	52
4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	55
4.2.4 Uji Hipotesis	56
4.2.5 Pembahasan	58
BAB V	63
PENUTUP	63
KESIMPULAN	63
SARAN.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN 1	67
Lampiran 2	74
Lampiran 3	79
Lampiran 4	81
Lampiran 5	82
Lampiran 6	84

Lampiran 7	85
Lampiran 8	86
Lampiran 9	87
Lampiran 10.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya adalah dari sektor perbankan syariah. Perbankan syariah ini merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia karena perbankan syariah mampu menjaga kestabilan dalam krisis global yang melanda dunia.

Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan oleh pemerintah melalui UU No. 7 Tahun 1992 dan UU No. 10 Tahun 1998 dan perubahan Undang-undang terbaru tentang perbankan syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008. Dimana perbankan syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 adalah “segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. Dan Bank Syariah menurut undang-undang tersebut adalah “bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah”.⁴ Atau dengan kata lain bank yang beroperasinya dengan tata cara yang mengacu pada ketentuan-ketentuan Islam (al-Qur’an dan al-Hadist). Sebagaimana firman Allah SWT dalam al- Qur’an surat al-Baqarah ayat 275 :

Artinya:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا
الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ
وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٢٧٥

Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba),

*maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang mengulangi (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya*¹

Perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah, Perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang baru. Namun, perbankan syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur peredaran dan sektor moneter di tanah air. Secara umum industri perbankan syariah tiga dekade terakhir menunjukkan peran dan keberadaannya dalam panggung sejarah perbankan dunia serta menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri.

Melihat kondisi perbankan yang semakin berkembang, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk perkembangan perbankan, diantaranya dengan melakukan restrukturisasi perbankan, yaitu dengan dibentuknya *dual banking system* sehingga bank yang ada di Indonesia selain bank konvensional juga hadir perbankan syariah.

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yang berdampak pada praktik atau transaksi keuangan syariah dilapangan yang sering kali menyimpang. Hal ini disebabkan lembaga-lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai².

Seperti yang diungkapkan oleh Rizqullah Direktur Utama BNI Syariah di Jakarta (16/1/2011) masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah

¹ Qur'an in Word Aplication

² Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 226

utama yang dihadapi para pelaku industri pembiayaan syariah di Indonesia. Pasokan sumber daya manusia ini membutuhkan keberpihakan yang lebih kuat dari perguruan tinggi. Meski demikian sudah banyak kemajuan dalam pasokan sumber daya manusia itu dari berbagai perguruan tinggi yang membuka jurusan keuangan syariah. Pasokan sumber daya manusia bukan hanya tanggung jawab perbankan, tetapi tanggung jawab berbagai pihak³.

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. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya perbankan syariah. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Permasalahannya tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang berkerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Diperkirakan dibutuhkan sekitar 60 sampai 80 ribu tenaga kerja yang bergerak di lembaga keuangan syariah lima tahun ke depan. Jumlah ini akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan industrinya. Ironisnya, baru sekitar 25 sampai 30-an universitas yang membuka kajian ekonomi islam dan hanya mampu menghasilkan sekitar 1000-an orang setiap tahunnya⁴.

³Orin“Dicari 1.200 karyawan baru BNI Syariah” dalam <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2011//11/16/18093177/Dicari.1.200.karyawan.baru.BNI.Syariah>, diakses pada 25 Maret 2018

⁴Euis Amalia dalam “Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di

Fakta lainnya adalah mereka yang bekerja di industri keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional (90%) yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar 10% yang berlatar belakang syariah. Fakta ini tentunya berpengaruh terhadap kualitas “*kesyariahan*” industri yang ada⁵.

Mantan Debuti Gubernur Bank Indonesia, Siti Fajriyah juga mengatakan bahwa perkembangan perbankan syariah secara kuantitatif, ternyata tidak didukung dengan ketersediaan SDM yang mencukupi. Kebutuhan SDM untuk bank syariah mencapai 40 ribu orang pertahun, sementara lulusan ekonomi syariah sangat terbatas, minimnya stok lulusan perguruan tinggi yang paham dengan ekonomi syariah membuat sebagian bank khususnya yang membuka *office chaneling* memilih mentransfer pegawai dari bank konvensional⁶.

Dari berbagai uraian diatas, maka untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan berupa perbankan syariah tersebut, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan.

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan.

Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas

Indonesia- <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1>, diakses tanggal 24 Juni 2014

⁵ Euis Amalia dalam “Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam...” diakses tanggal 24 Juni 2014

⁶ Anggia Yuliandra, *Ekonomi Islam dan Pengembangan SDM Ekomi Syari'ah*, (Bukittinggi: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013), hal. 6

sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahliandan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Hasil penelitian Boatwight dan Slate menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU.⁷

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

Pendapat ini juga sesuai dengan penelitian Boatwright dan Slate yang mengungkapkan bahwa pekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan⁸.

BNI Syariah adalah salah satu lembaga perbankan di Indonesiayang semula bernama Unit Usaha Syariah. Bank BNI yariah yang merupakan anak perusahaan PT. BNI Persero, Tbk. Sejak 2010 Unit Usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT. Bank BNI Syariah. Bank BNIS yariah ini sudah berkembang dan memiliki kantor cabang maupun kantor cabang pembantu hampir 358⁹ kantor BNI dengan layanan Syariah yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia.

BNI Syariah merupakan salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas

⁷Mohammad Ardiansyah, *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hal. 17

⁸Mohammad Ardiansyah, *Hubungan Persepsi Kualitas ...*, hal. 18

⁹Sumber: www.bnisyariah.co.id, diakses pada 10 Maret 2018

pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh BNI Syariah ini tidak saja terlihat dari produk dan hadiah yang ditawarkan kepada nasabah, namun juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke BNI Syariah dengan professional dan amanah.

Berdasarkan pengamatan awal di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh pihak bank.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi syariah maupun yang lain. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik itu konvensional maupun syariah tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

Terlihat juga bahwa sebagian besar karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang juga tidak memiliki banyak pengalaman. Salah satu karyawan bernama *Indah pada tanggal 31 Desember 2019* menyatakan bahwa mereka bekerja di bank ini sudah lebih dari 5 tahun bahkan ada yang masih dibawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Berikut beberapa data koresponden Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang:

Tabel 1.1
Data koresponden sesuai jurusan dan masa kerja

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Fakultas	Jurusan	Masa Kerja
1	Indah	Perempuan	36 tahun	S1	Ekonomi	Manajemen keuangan	9 tahun
2	Joko	Laki-Laki	28 tahun	D3	Informatika	Manajemen	4 tahun
3	Nugroho	Laki-Laki	52	S1	Pertanian	Pertanian	27 tahun

			tahun		Ekonomi		
4	Adit	Laki-Laki	48 tahun	S2	Ekonomi	Manajemen	15 tahun
5	Najib	Laki-Laki	32 tahun	S1	Ekonomi	Akuntansi	9 tahun

Sumber : Hasil quitioner peneliti, 31 Desember 2019

Selain itu juga banyak dari karyawan yang masih *fresh graduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan. Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang?
3. Apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah dibuat peneliti, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

3. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja karyawan perbankan syariah.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Praktisi Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank BNI Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan khususnya di Bank BNI Syariah Cabang Semarang.

3. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai etos kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Latar Belakang Pendidikan

2.1.1 Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang 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. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya 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 mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan¹⁰. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan¹¹. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

¹⁰ Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*, (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, skripsi tidak diterbitkan, 2011), hal. 8

¹¹Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hal. 3

Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.

Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

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 jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb). Sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.¹² Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga dapat mengetahui 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 untuk karyawan dalam melaksanakan kewajibannya pada sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peranan sangat penting. Seorang karyawan yang mempunyai banyak pengalaman kerja tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam sebuah pekerjaan. Selain itu karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja lebih

¹² <https://kbbi.kemdikbud.go.id/d> akses pada Rabu 16/01/2019 pukul 10:26

banyak tentu akan lebih cepat tanggap dalam bekerja dan tidak membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi dengan tugas yang akan dijalankan.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti.

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Cut Yunita bahwa Senioritas atau sering disebut dengan istilah "*Lenght of Service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dari uraian beberapa pendapat diatas 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.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

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

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu 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 teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.¹³

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.¹⁴

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.¹⁵

Menurut Usman Pelly yang dikutip oleh Nyoman Sukardewi bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari

¹³ Ayuk Wahdanfiari Adibah, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, skripsi S1 Perbankan Syariah, FEBI IAIN Tulung Agung. 2014

¹⁴ Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 4

¹⁵ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal 26

oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.¹⁶

Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etoskerja.¹⁷

Anoraga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.¹⁸ Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
2. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja¹⁹

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2. Budaya

Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut

¹⁶ Nyoman Sukardewi, et. all., “Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura” dalam Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013, hal. 3

¹⁷ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja...* hal. 26

¹⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hal. 29

¹⁹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja...*, hal. 52

sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau

tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

a. Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu²⁰:

1. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
6. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahir lah daya cipta, kreasi baru dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

²⁰ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja...* hal. 34

8. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Menurut Petty (1993), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada disekitar orang lain dan mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja (Petty, 1993), yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan

teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

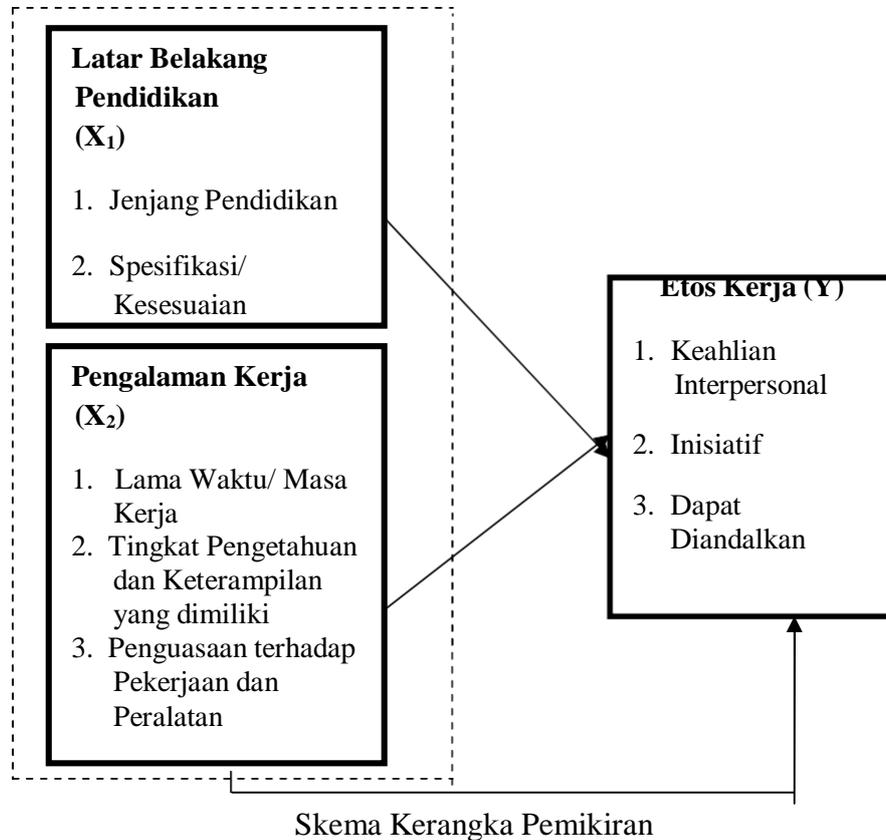
Dari berbagai uraian diatas maka karakteristik etos kerja yang disebutkan oleh Petty merupakan indikator dari etos kerja dalam penelitian ini.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²¹ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 60

Gambar 1.1



Sumber: Ringkasan Landasan Teori

Keterangan :

- Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah etos kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai(Y).
- Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan (X₁) dan pengalaman kerja (X₂).

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan terdapat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Temuan Penelitian Terkait

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Zainul Mustafa (2016)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan Latar belakang pendidikan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), Vol.2. Desember 2014 Jennifer Octora Kapahang, dkk	Pendidikan, pengalaman Kerja dan Kompetensi pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN (Persero Wilayah Suluttteno)”	hipotesis yang menyatakan menduga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dapat di terima pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan menduga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja diterima . Dan dari penelitian ini juga memnunjukan bahwa kompetensi berpe ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan menduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dapat

			kinerja dapat diterima.
--	--	--	-------------------------

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
3.	Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja (3) Secara bersama-sama menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank.

Pada Tabel 2.1 menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zainul Mustafa, bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin, dkk menunjukkan hasil bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, masa kerja karyawan berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan serta latar belakang pendidikan dan motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah menunjukkan hasil bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja dan secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Yogi Setiawan menunjukkan hasil bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zainul Mustafa (2016) dengan menggunakan dua variabel yaitu Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja memperoleh hasil bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu dengan menggunakan variabel kepemimpinan menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel motivasi kerja dan kepemimpinan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya secara keseluruhan membahas tentang latar belakang pendidikan atau kepemimpinan. Perbedaan yang jelas terlihat dalam penelitian ini adalah beberapa penelitian sebelumnya tidak hanya menguji pengaruh latar belakang pendidikan saja, akan tetapi ada beberapa variabel lainnya. Selain itu, tempat penelitian yang berbeda, serta metode

penelitiannya.

Hipotesis

Untuk itu Dari permasalahan dan teori yang ada di jabarkan maka dapat disusun hipotesis dibawah ini, sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan dan Etos Kerja

Menurut Sinha dalam Hanum (2012:343) latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Sedangkan Sedarmayanti (2007:379) dalam Dienul Ihsan (2008) berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir. Dapat di katakana dalam kesusesan suatu perusahaan yang telah di jalankan dengan sistematis dan teroganisirs dalam latar belakang pendidikan sudah jelas dan sesuai dengan penelitian yang di lakukan J.O. Kapahang., DKK (VOL 2, 2014: 511) mengemukakan Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Pendidikan berpengaruh apositif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) 31 wilayah Suluttenggo, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima.

H_1 = Background pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

2. Pengalaman Kerja dan Etos Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Marwansyah (2014:135), mengemukakan karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki

pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing. Sehingga sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Ayuk Wahanfiari A (2004) mengemukakan variabel pengalaman kerja 32 telah berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936

H₂ = Pengalaman kerja terhadap terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

H₃ = Background pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Margono penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.²²

Sedangkan pendekatan penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama yang ada di lapangan. Termasuk sumber data primer adalah:

- a. *Person*, yaitu individu atau perseorangan. Sumber data yang bisa memberikan data berupa suatu jawaban lisan melalui wawancara atau dalam penelitian ini bisa disebut dengan informan.
- b. *Place*, yaitu data yang diperoleh dari gambaran tentang situasi kondisi yang berlangsung berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Dalam hal ini yang berkaitan dengan tempat atau tentang kondisi yang berlangsung dan berkaitan dengan masalah yang dibahas yaitu menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.
- c. *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lain. Data ini bisa diperoleh dari buku administrasi kantor, data demografi, data struktur organisasi di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

²² Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 64

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer.⁴³ Walaupun dikatakan bahwa sumber di luar kata dan tindakan merupakan sumber kedua, jelas hal itu tidak bisa diabaikan. Dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.²³

Adapun data yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari dokumen-dokumen yang berasal dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang yang berkenaan dengan tema penelitian serta sumberlain berupa hasil laporan penelitian yang masih relevansi dengan tema yang dibahas. Dalam hal ini data sekunder digunakan untuk mendapatkan data-data yang lebih valid tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai jumlah kumpulan unit yang akan diteliti karakteristik atau cirinya.

Populasi yaitu keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada populasi itu hasil penelitian diberlakukan.²⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah Cabang Semarang yang memiliki 3 Kantor Cabang Pembantu di Universitas Sultan Agung, Hidayatullah dan Ungaran.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi.²⁵ Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan

²³ Burhan, *Metodologi...*, hal. 13

²⁴ Moh. Kasiran, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal 257

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 96

“Sampel Jenuh” atau “Sampling Jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.²⁶ Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang dijadikan sampel, yaitu sebanyak 51 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan.²⁷ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Teknik Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.

2. Teknik Penyebaran Angket

Memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan BNI Syariah untuk mengetahui tanggapan maupun jawaban yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif, daftar pertanyaan ini disebut juga angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.²⁸

3. Teknik Kepustakaan

Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat di perpustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.

3.5 Skala Pengukuran

Penyelesaian masalah penelitian dan untuk mempermudah analisis data, maka variabel yang digunakan harus terukur terlebih dahulu. Pengukuran variabel

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hal. 96

²⁷ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 83

²⁸ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hal. 128

ini untuk mempermudah dalam membuat data.

Cara membuat urutan kuantitatif dari data kualitatif, penulis menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statemen yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini dengan memberikan tanda silang (x) atau ceklist (√) pada alternatif jawaban.²⁹

Dengan skala Likert maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.³⁰ Berikut ini adalah pengukuran indikator dari variabel tersebut di atas:

1. Sangat Sejutu (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.6 Variabel Penelitian dan Pengukuran Data

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok, yaitu variabel terikat (*depenpent*) dan variabel bebas (*independent*) .

- a. Variabel terikat (variabel dependent) yaitu variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah etos kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai(Y).
- b. Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2).

²⁹ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 62

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hal. 93

Tabel 3.1

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item
1.	Background Pendidikan (X1) ³¹	Jenjang Pendidikan	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus berlatar belakang pendidikan SMA.	1
			Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma.	2
			Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana.	3
			Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus berlatar belakang pendidikan S2/Master.	4
			Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.	5
			Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.	6
			Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.	7
			Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat	8

³¹ Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan ...*, hal. 8

			mempengaruhi etos kerja seorang karyawan.	
		Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.	9
			Pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang efektif dalam menunjang pekerjaan.	10
			Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.	11
			Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.	12
2.	Pengalaman Kerja (X ₂) ³²	Lama Waktu/ Masa kerja	Sebelum bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang, karyawan pernah bekerja di Bank Konvensional.	13
			Sebelum bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional.	14
			Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.	15
			Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 10 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank BNI Syariah	16

³² Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan...*, hal. 43

			Kantor Cabang Semarang.	
			Bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.	17
			Saudara bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang kurang dari 5 tahun.	18
			Saudara bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang selama kurang dari 10 tahun.	19
		Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.	20
			Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.	21
		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Saudara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.	22
			Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	23
			Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.	24

3.	Etos Kerja (Y) ³³	Keahlian Interpersona 1	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.	25
			Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah.	26
			Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.	27
			Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.	28
		Inisiatif	Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang besar risikonya.	29
			Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.	30
			Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.	31
			Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.	32
		Dapat Diandalka n	Saudara memandang menjadi karyawan Bank Syariah sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam.	33
			Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.	34
			Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.	35
			Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.	36

³³ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja...* hal. 34

Sumber: olah data

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan :

3.7.1 Uji Validitas

Analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur alat itu.³⁴

Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode Pearson's Product Moment Correlation, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis menggunakan computer program SPSS.

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilainya dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan korelasi produk moment lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama.³⁵

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1.

Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel 1,98 2,79 0,49 0,74

³⁴ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hal. 74

³⁵ Nasution, *Metode Research...* hal. 76

2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60. Suyuthi (2005), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alphay* ang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.³⁶

3.7.3 Uji Asusmsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel yang ada dalam model dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggung jawabkan. Dalam regresi berganda ada beberapa uji asumsi yang harus dapat dipenuhi, yaitu :

3.7.4 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi dasar yang dilakukan oleh peneliti sebagai prasyarat melakukan uji statistika parametik. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametik maka persyaratan normalitas harus terpenuhi. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sample sedikit, atau jenis data nominal atau data ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametik³⁷. Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirmov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05.

3.7.5 Uji Asusmsi Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen lain dalam satu model, kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu

³⁶ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hal. 96

³⁷ Ricki, Yuliardi dan Zuli N, *Statistika Penelitian Plus Totarial SPSS*, Yogyakarta : Innosain, 2017 hal. 133

variabel independen dengan variabel independen yang lain. Selain itu deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat melihat nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) sebagai tolak ukur. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi tersebut dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas.

3.7.6 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data cross section daripada time series. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data time series bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3.7.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum *regresi linier* berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = *variable dependent* (etos kerja karyawan)

X_1 = *variable independent* (latar belakang pendidikan)

X_2 = *variable independent* (pengalamankerja)

a = Harga Konstanta (Harga Y bila $X=0$)

b_1, b_2, b_n = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan *variable dependent* yang didasarkan pada perubahan *variabel independen*. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka

terjadi penurunan.

3.7.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (etos kerja).

Rumus:

$R^2 = \text{Koefisien Determinasi} = \text{Koefisien Korelasi}$

3.7.9 Uji (F-test)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

1. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka keputusannya menerima hipotesis nol (H_0), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.
2. Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

3.7.11 Uji T

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu :

1. Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.
2. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Profil BNI Syariah Cabang Semarang

Nama Lembaga : BNI Syariah Cabang Semarang
Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 152, Semarang 50242,
Jawa Tengah, Indonesia
Nomor Telpon/Fax : (024) 831 3247 831 5027 / (024) 831 3217
Website : www.bnisyariah.co.id

Alamat kantor cabang pembantu dan kantor kas :

- a. Kantor Cabang Pembantu Unissula, Jl. Raya Kaligawe Km. 04, Semarang. Kampus Universitas Sultan Agung (Unissula) Telepon: (024) 6592916 Fax: 6592915.
- b. Kantor Kas Teaching Hospital Komplek RSI Unissula Jl. Raya Kaligawe Km. 4, Semarang. Telepon: (024) 6582377.
- c. Kantor Kas Hidayatullah, Jl. Durian Selatan I No. 6 Kelurahan Srandol Wetan Banyumanik Semarang Telepon: (024) 7463850.
- d. Kantor Cabang Pembantu Ungaran Jl. Diponegoro No. 222A. Telepon: (024) 6922005.

Sejarah dan Perkembangan BNI Syariah

Awal berdirinya BNI Syariah merupakan hikmah dari adanya tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan system perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu

menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

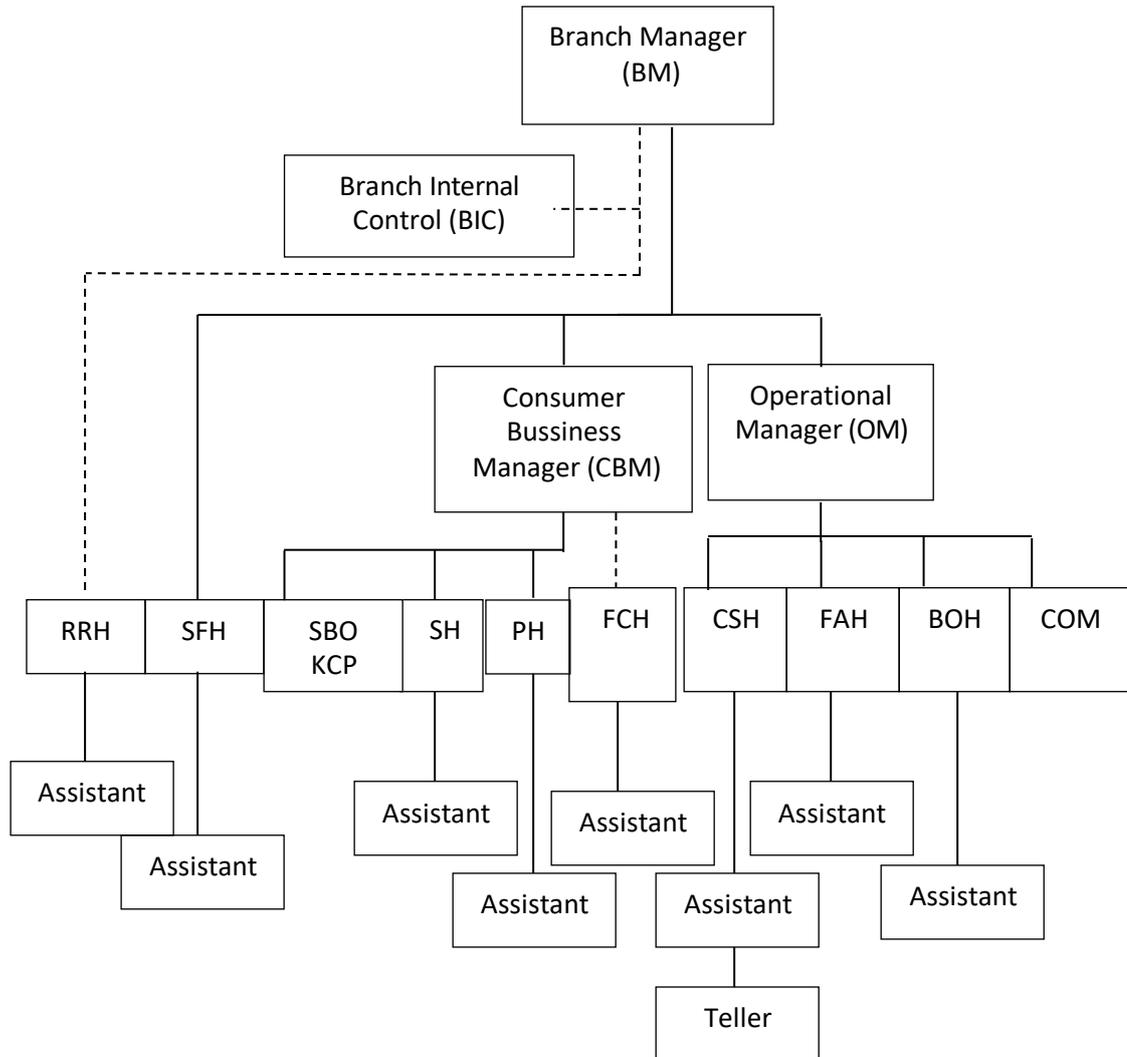
Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 *Payment Point*.

Struktur Organisasi BNI Syariah Cabang Semarang

Struktur organisasi pada BNI Syariah Cabang Semarang adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BNI Syariah Cabang Semarang



Sumber : BNI Syariah Cabang Semarang, Agustus 2020

Keterangan :

- a. RRH : *Rescovery & Remedial Head*
- b. SFH : *SME Financing Head*
- c. SBO : *Sub Branch Office KCP Ungaran dan Unisula*
- d. SH : *Sales Head*

- e. PH : *Processing Head*
- f. FCH : *Financing Card Business Head*
- g. CSH : *Customer Service Head*
- h. FAH : *Financing Administration Head*
- i. BOH : *Back Office Head*
- j. COM : *Cash Office Manager*

Visi dan Misi BNI Syariah

Visi BNI Syariah adalah “Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”.

Misi BNI Syariah, yaitu :

- a. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e. Menjadi acuan acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang berikut ini:

Gender Responden

Data mengenai gender responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor

Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

	Jumlah	Presentase (%)
Wanita	28	55,0
Pria	23	45,0
TOTAL	51	100,0

Sumbr: Data angket diolah

Brdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah wanita yaitu sebanyak 28 orang atau 55.0% sedangkan sisanya adalah responden pria sebanyak 23 orang atau 45.0 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang adalah wanita.

Jenjang Pendidikan Responden.

Data mengenai tingkat jenjang pendidikan responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	Prosentase (%)
1.	Magister	6	11.7
2.	Sarjana	42	8.4
3.	Diploma	3	5.9
4.	SMA/SMK	0	0
	Jumlah	51	100.0

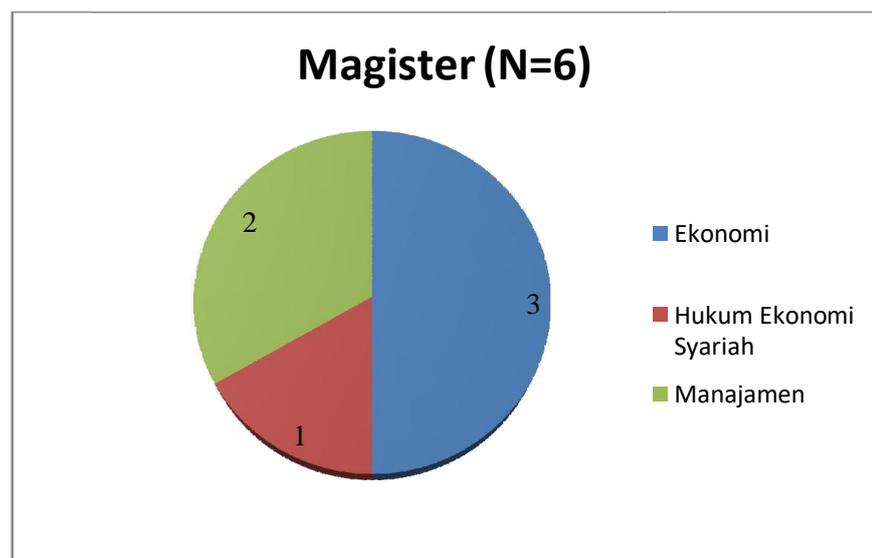
Sumber: Data angket diolah

Keterangan berdasarkan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan strata satu/sarjana yaitu sebanyak 42 orang atau 82.4% dan untuk

tingkat pendidikan magister sebanyak 6 orang atau 11.7% sedangkan sisanya adalah lulusan diploma sebanyak 3 orang atau 5.9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang adalah lulusan sarjana.

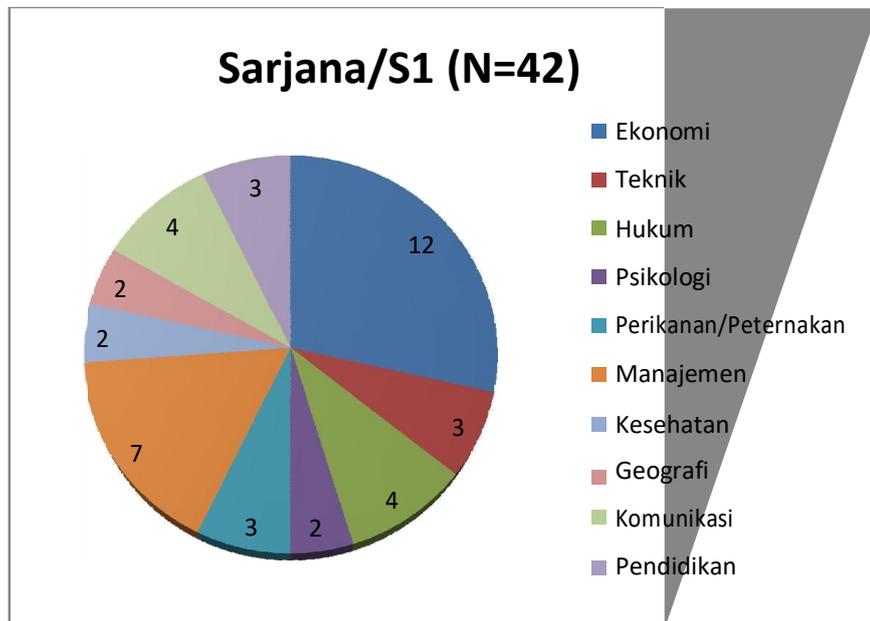
Setelah diketahui jumlah dari masing-masing responden dengan tingkat pendidikan, maka berikut ini adalah data responden sesuai jurusan atau bidang ilmu yang pernah ditempuh:

Diagram 4.1
Spesifikasi Jurusan Responden Jenjang Pendidikan Magister



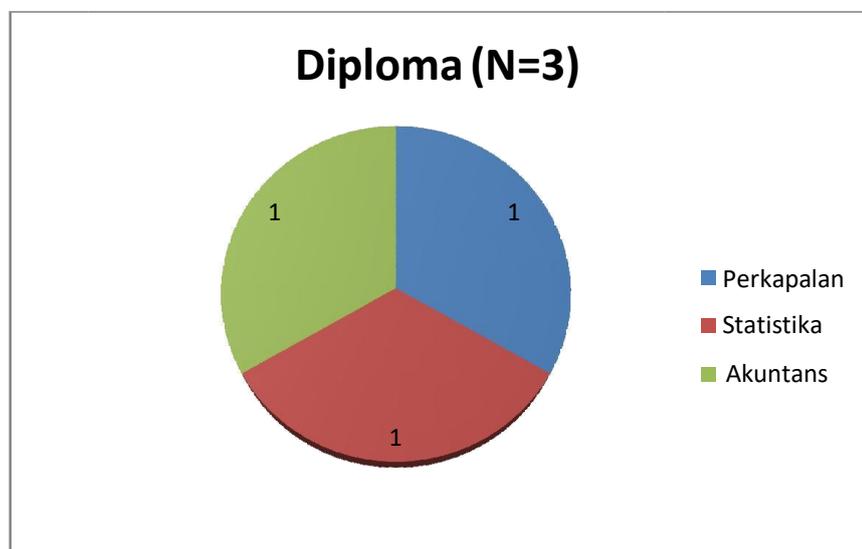
Sumber: Data angket diolah

Diagram 4.2
Spesifikasi Jurusan Responden Jenjang Pendidikan Sarjana



Sumber: Data angket diolah

Diagram 4.3
Spesifikasi Jurusan Responden Jenjang Pendidikan Diploma



Sumber: Data angket diolah

4.2 Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan Bank BNI Syariah

Kantor Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	0 tahun - 5 tahun	33	64.7
2.	5 tahun – 10 tahun	18	35.3
	Jumlah	51	100.0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui responden atau karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun sebanyak 18 orang atau 35.3% dan sisanya 33 orang atau 64.7% baru bekerja dibawah 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang memiliki masa kerja dibawah 5 tahun.

Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Usia Responden

No.	Usia Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	17 tahun - 30 tahun	39	76.4
2.	30 tahun - 43 tahun	7	13.8
3.	43 tahun - 55 tahun	5	9.8
	Jumlah	51	100.0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui tentang usia responden atau karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 17- 30 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 76.4% dan 7 orang atau

13.8% berusia antara 30-43 sedangkan sisanya adalah responden berusia antara 43-55 tahun sebanyak 5 orang atau 9.8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang berusia antara 17 tahun-30 tahun.

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Background pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan etos kerja sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1 *Output Frequencies*

		Statistics		
		Background Pendidikan	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		46.1569	44.8039	46.1765
Standar Deviasi		5.30800	4.49898	4.82372
Minimal		36.00	36.00	36.00
Maximal		5.00	5700	58.00

Sumber: Olah data spss

ANALISIS:

Tabel 4.1 di atas, didapatkan bahwa Background Pendidikan memiliki nilai minimum sebesar 36,00 yang berarti bahwa nilai terendah yang ada dalam data sampel yang dianalisis adalah 36,00. Nilai maximum Background Pendidikan

sebesar 56,00 yang berarti bahwa nilai tertinggi yang ada dalam data sampel yang dianalisis adalah 56,00. Nilai mean sebesar 46,1569, yang berarti nilai rata-rata data Background Pendidikan yang dianalisis adalah sebesar 46,1569. Nilai Standar deviasi atau simpangan baku sebesar 5,30800 jauh lebih kecil dari nilai rata-rata dan berarti bahwa tingkat penyimpangan datanya kecil.

Jumlah Pengalaman Kerja memiliki nilai minimum sebesar 36,00 yang berarti bahwa nilai terendah yang ada dalam data sampel yang dianalisis adalah sebesar 36,00. Nilai maximum jumlah Pengalaman Kerja sebesar 57,00 yang berarti bahwa nilai tertinggi yang ada dalam data jumlah Pengalaman Kerja sebesar 57,00. Nilai mean sebesar 44,8039 yang berarti nilai rata-rata jumlah Pengalaman Kerja sebesar 44,8039. Nilai standar deviasi atau simpangan baku sebesar 4,49898 jauh lebih kecil dari nilai rata-rata dan berarti bahwa tingkat penyimpangan datanya kecil.

Jumlah etos kerja memiliki nilai minimum sebesar 36,00 yang berarti bahwa nilai terendah yang ada dalam data sampel yang dianalisis adalah 36,00. Nilai maximum jumlah etos kerja sebesar 38,00, yang berarti bahwa nilai tertinggi yang ada dalam data jumlah etos kerja sebesar etos kerja. Nilai mean sebesar 46,1765, yang berarti nilai rata-rata jumlah etos kerja sebesar 46,1765. Nilai standar deviasi atau simpangan baku sebesar 4,82372 jauh lebih kecil dari nilai rata-rata dan berarti bahwa tingkat pengimpangan datanya kecil.

Gambar 4.2 *Frequency Table* Etos Kerja

Etos Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36	1	2.0	2.0	2.0
37	2	3.9	3.9	5.9

39	1	2.0	2.0	7.8
40	1	2.0	2.0	9.8
41	3	5.9	5.9	15.7
42	5	9.8	9.8	25.5
43	1	2.0	2.0	27.5
44	4	7.8	7.8	35.3
45	2	3.9	3.9	39.2
46	6	11.8	11.8	51.0
47	7	13.7	13.7	64.7
48	6	11.8	11.8	76.5
49	3	5.9	5.9	82.4
52	3	5.9	5.9	88.2
53	2	3.9	3.9	92.2
54	2	3.9	3.9	96.1
56	1	2.0	2.0	98.0
57	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumbet: Olah data spss

Pada variabel etos kerja ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 47 memiliki frekuensi muncul sebanyak 7 kali dengan presentasi sebanyak 13,7% .

Gambar 4.3
Frequency Table Background Pendidikan

Background Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36	2	3.9	3.9	3.9
38	1	2.0	2.0	5.9
39	3	5.9	5.9	11.8

40	2	3.9	3.9	15.7
41	1	2.0	2.0	17.6
42	2	3.9	3.9	21.6
43	5	9.8	9.8	31.4
44	6	11.8	11.8	43.1
45	5	9.8	9.8	52.9
46	4	7.8	7.8	60.8
47	2	3.9	3.9	64.7
48	1	2.0	2.0	66.7
50	5	9.8	9.8	76.5
51	2	3.9	3.9	80.4
52	2	3.9	3.9	84.3
53	2	3.9	3.9	88.2
54	2	3.9	3.9	92.2
55	2	3.9	3.9	96.1
56	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Olah data spss

Pada variabel Background pendidikan ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing- masing nilai, yaitu nilai 44 memiliki frekuensi muncul sebanyak 6 kali dengan presentasi sebanyak 11,8%.

Gambar 4.4
Frequency Table Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36	1	2.0	2.0	2.0

37	2	3.9	3.9	5.9
38	2	3.9	3.9	9.8
40	3	5.9	5.9	15.7
41	8	15.7	15.7	31.4
42	1	2.0	2.0	33.3
43	2	3.9	3.9	37.3
44	2	3.9	3.9	41.2
45	5	9.8	9.8	51.0
46	7	13.7	13.7	64.7
47	6	11.8	11.8	76.5
48	3	5.9	5.9	82.4
49	3	5.9	5.9	88.2
50	2	3.9	3.9	92.2
51	1	2.0	2.0	94.1
52	1	2.0	2.0	96.1
55	1	2.0	2.0	98.0
57	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Olah data spss

Pada variabel pengalaman kerja ditampilkan presentasi setiap frekuensi yang muncul setiap nilai. Dalam kasus ini masing-masing nilai, yaitu nilai 41 memiliki frekuensi muncul sebanyak 8 kali dengan presentasi sebanyak 15,7%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Angket yang telah peneliti disebarakan kepada responden yang terdiri atas 36 item pernyataan dan dibagi dalam 3 kategori yaitu :

- 12 (dua belas) pernyataan digunakan untuk mengukur Background pendidikan (X_1)
- 12 (dua belas) pernyataan digunakan untuk mengukur pengalaman kerja (X_2)
- 12 (dua belas) pernyataan digunakan untuk mengukur etos kerja (Y)

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dimana skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk pemberian skor skala Likert ini sebagai berikut :

- a. Jawaban SS diberi skor 5
- b. Jawaban S diberi skor 4
- c. Jawaban N diberi skor 3
- d. Jawaban TS diberi skor 2
- e. Jawaban STS diberi skor 1

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut ini:

- a. Background Pendidikan (X_1)

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Background Pendidikan

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
1	0	0%	1	2%	11	21.6%	28	54.4%	11	21.6%
2	0	0%	0	0%	16	31.4%	24	47.1%	11	21.6%
3	0	0%	1	2%	16	31.4%	26	51.0%	8	15.7%
4	0	0%	0	0%	11	21.6%	31	60.8%	9	17.6%
5	0	0%	1	2%	12	23.5%	31	60.8%	7	13.7%
6	0	0%	0	0%	18	35.3%	30	58.8%	3	5.9%
7	0	0%	0	0%	20	39.2%	25	49.0%	6	11.8%
8	0	0%	1	2%	18	35.3%	22	43.1%	10	19.6%
9	0	0%	0	0%	18	35.3%	25	49.0%	8	15.7%
10	0	0%	0	0%	17	33.3%	24	47.1%	10	19.6%
11	0	0%	0	0%	16	31.4%	25	49.0%	10	19.6%
12	0	0%	0	0%	16	31.4%	25	49.0%	10	19.6%

Sumber : Olah data angket

b. Pengalaman Kerja (X_2)

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Pengalaman Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
1	0	0%	0	0%	17	33.3%	34	66.7%	0	0%
2	0	0%	0	0%	13	35.5%	34	66.7%	4	7.8%
3	0	0%	0	0%	19	37.3%	30	58.8%	2	3.9%
4	0	0%	0	0%	23	45.1%	26	51.0%	2	3.9%
5	0	0%	0	0%	19	37.3%	32	62.7%	0	0%
6	0	0%	0	0%	9	17.6%	32	62.7%	10	19.6%
7	0	0%	0	0%	10	19.6%	31	60.8%	10	19.6%
8	0	0%	0	0%	15	29.4%	32	62.7%	4	7.8%
9	0	0%	0	0%	24	47.1%	25	49.0%	2	3.9%
10	0	0%	0	0%	26	51.0%	20	39.2%	5	9.8%
11	0	0%	0	0%	19	37.3%	29	56.9%	3	5.9%
12	0	0%	0	0%	15	29.4%	32	62.7%	4	7.8%

Sumber : Olah data angket

c. Etos Kerja (Y)

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Etos Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
1	0	0%	0	0%	19	37.3%	30	58.8%	2	3.9%
2	0	0%	0	0%	19	37.3%	30	58.8%	2	3.9%
3	0	0%	0	0%	4	7.8%	32	62.7%	15	29.4%
4	0	0%	0	0%	7	13.7%	33	64.7%	11	21.6%
5	0	0%	0	0%	21	41.2%	27	52.9%	3	5.9%
6	0	0%	0	0%	26	51.0%	20	39.2%	5	9.8%
7	0	0%	0	0%	19	37.3%	30	58.8%	2	3.9%
8	0	0%	0	0%	19	37.3%	30	58.8%	2	3.9%
9	0	0%	0	0%	7	13.7%	32	45.5%	12	9.1%
10	0	0%	0	0%	7	13.7%	34	56.1%	10	19.7%

11	0	0%	0	0%	7	13.7%	33	64.7%	11	21.6%
12	0	0%	0	0%	17	33.3%	30	58.8%	4	7.8%

Sumber : Olah data angket

4.2.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir kuesioner menggunakan metode Pearson's Product Moment Correlation. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Background Pendidikan (X1)	1	0.458	Valid
	2	0.698	Valid
	3	0.680	Valid
	4	0.334	Valid
	5	0.397	Valid
	6	0.462	Valid
	7	0.610	Valid
	8	0.811	Valid
	9	0.654	Valid
	10	0.349	Valid
	11	0.595	Valid
	12	0.526	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	1	0.426	Valid
	2	0.771	Valid
	3	0.788	Valid
	4	0.506	Valid
	5	0.600	Valid
	6	0.443	Valid
	7	0.503	Valid
	8	0.690	Valid
	9	0.456	Valid
	10	0.504	Valid
	11	0.518	Valid
	12	0.690	Valid
Etos Kerja (Y)	1	0.467	Valid
	2	0.509	Valid
	3	0.603	Valid
	4	0.744	Valid
	5	0.562	Valid

6	0.587	Valid
7	0.647	Valid
8	0.484	Valid
9	0.638	Valid
10	0.746	Valid
11	0.744	Valid
12	0.627	Valid

Sumber: Olah data spss, 2020

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item adalah Valid karena nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3. Dalam penelitian ini berarti semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Background Pendidikan (X1)	0.866
Pengalaman Kerja (X2)	0.877
Etos Kerja (Y)	0.897

Sumber: Olah data spss

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing- masing variabel di atas 0,81 maka sangat reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Untuk

mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan pengujian dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*:

Gambar 4.5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Backgro und Pendidikan	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
N		51	51	51
Normal Parameters ^a	Mean	46.1569	44.8039	46.1765
	Std. Deviation	5.30800	4.49898	4.82372
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.115	.117
	Positive	.120	.115	.117
	Negative	-.099	-.106	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.854	.820	.838
Asymp. Sig. (2-tailed)		.459	.512	.483

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah data spss

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test telah di dapat angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 bernilai lebih besar maka data dalam penelitian ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat

apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

Gambar 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Background Pendidikan	.990	1.010
Pengalaman Kerja	.990	1.010

a. Dependent Variable: Etos Kerja Sumber: Olah data spss

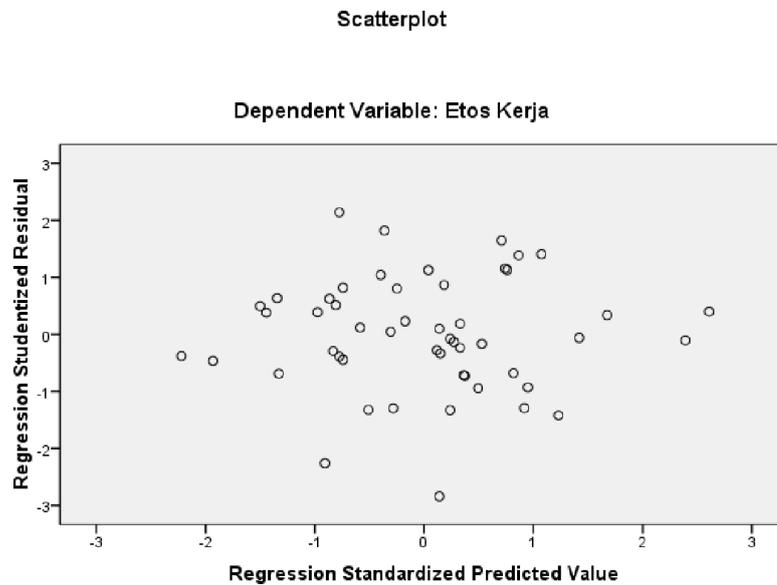
Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Background pendidikan sebesar 1,010 dan untuk pengalaman kerja juga sebesar 1,010. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut.³⁸ Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola, 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

³⁸ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 79

Gambar 4.7
 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data spss

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 dan 3.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (Background pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (etos kerja) dengan menggunakan uji regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.8 *Coefficients^a* Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.666	4.323		2.467	.017
	Background Pendidikan	-.139	.065	-.153	-2.154	.036
	Pengalaman Kerja	.936	.076	.873	12.262	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Olah data spss

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 10,666 - 0,139X_1 + 0,936X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 10,666 menunjukkan nilai etos kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel Background pendidikan dan pengalaman kerja adalah positif.
- b. Koefisien $b_1 = -0,139$ menunjukkan peningkatan 1 skor Background pendidikan akan menurunkan etos kerja sebesar 0,139 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara Background pendidikan dengan etos kerja, semakin baik atau naik Background pendidikannya maka semakin menurun etos kerjanya.
- c. Koefisien $b_2 = 0,936$ menunjukkan peningkatan 1 skor pengalaman kerja akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,936 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan etos kerja, semakin berpengalaman maka semakin meningkat etos kerjanya.

4.2.4 Uji Hipotesis

- a. Uji T (T-test)

Uji T test digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil statistik pada gambar 4.9 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah Background pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.9 diatas diketahui bahwa koefisien β Background pendidikan bernilai negatif sebesar -0.139 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-2.154 < 1.68$ dengan tingkat signifikansi $0.036 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa Background pendidikan berpengaruh negatif terhadap etos kerja dan ditolak.
- 2) Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.9 diatas diketahui bahwa koefisien β pengalaman kerja bernilai positif sebesar 0,936 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $12.262 > 1.68$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja dan diterima.

b. Uji F (F -test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada gambar 4.10 dibawah ini:

Gambar 4.9 Uji F Statistik

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883.109	2	441.555	75.613	.000 ^a
	Residual	280.303	48	5.840		
	Total	1163.412	50			

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Background Pendidikan
 b. Dependent Variable: Etos Kerja
 Sumber: Olah data spss

Dari gambar di atas terbaca nilai F_{hitung} sebesar 75,613 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Gambar 4.10
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.749	2.41653

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Background Pendidikan
 Sumber: Olah data spss

Berdasarkan gambar 4.11 di atas dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,759, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,749 – 74,9% artinya etos kerja dapat dijelaskan oleh Background pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 74,9%. Sedangkan sisanya 25,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi dan pengembangan.

4.2.5 Pembahasan

Pengaruh Background Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI

Syariah Kantor Cabang Semarang

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas nilai koefisien β sebesar -0,139 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-2.154 < 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan Background pendidikan dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan ketidak sesuaian jurusan akan mengurangi etos kerja karyawan.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh Background pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anaroga bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi, motivasi intrinsik individu, pendidikan.³⁹ Sehingga tidak hanya Background pendidikan yang mempengaruhi etos kerja.

Dan bisa jadi apabila seorang karyawan yang tidak memiliki Background pendidikan tinggi dan jurusan keilmuan yang sesuai dibidangnya justru memiliki etos kerja yang baik, karena pada hakikatnya etos kerja merupakan sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan perhatian penuh. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al- Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11:⁴⁰

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ

مِنَ وَالٍ ۙ ۱۱

³⁹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja...*, hal. 52

⁴⁰ Qur'an in Word Aplication

Artinya:

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Ratih⁴¹ dengan hasil yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan penjelas yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja diketahui t_{hitung} sebesar 6.1749 dan signifikan pada taraf 5% yang ditunjukkan oleh probabilitas sebesar 0.000. Pembeda dengan penelitian ini terletak pada variabel dependen dan jumlah indikator pada variabel independen.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas nilai koefisien β sebesar 0.936 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $12.262 > 1.68$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan etos kerja berarah positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan menambah etos kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian teruji.

Menurut karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang etos kerja karyawan mampu dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Aspek etos kerja yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman

⁴¹ Ratih Widi Lestari, *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja...*, hal. 49

kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supratmi⁴² dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek penelitian, lokasi penelitian dan salah satu variabel independen (X1) yang diteliti. Penelitian ini lebih terfokus pada karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang dan variabel independen (X1) adalah Background pendidikan karyawan.

Pengaruh Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang

Berdasarkan data hasil olahan statistik di atas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 75,613 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Penelitian ini sejalan dengan Andhinta Erliyanti⁴³ hasil analisis menunjukkan bahwa Background pendidikan guru, pengalaman mengajar, dan etos kerja mempengaruhi kompetensi profesional guru secara simultan dan signifikan. Yang membedakan dari penelitian ini adalah objek penelitian dan

⁴²Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi...*, hal. 53

⁴³ Andinta Erlinayanti, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru...*, hal. 7

variabel dependen. Dalam penelitian ini, Background pendidikan dan pengalaman kerja digunakan untuk mengukur etos kerja bukan tingkat kompetensi. Selain itu dalam penelitian ini tidak terfokus pada profesi guru melainkan pada karyawan perbankan syariah khususnya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

BAB V

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Background Pendidikan, Pengalaman kerja, Terhadap Etos Kerja Pada Bank BNI Syariah, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh background pendidikan yaitu negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien β latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0.139 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-2,154 < 1.68$ dengan tingkat signifikansi $0.036 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan tidak terbukti kebenarannya. Semakin tinggi nilai background pendidikan semakin rendah etos kerjanya.
2. Pengaruh pengalaman kerja yaitu positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien β pengalaman kerja bernilai positif sebesar 0.936 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $12.262 > 1.68$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor pengalaman kerja semakin tinggi etos kerjanya.
3. Bahwa nilai F_{hitung} sebesar 75.613 diketahui dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1

diterima yang berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari background pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

SARAN

Dari hasil kesimpulan penelitian diatas dapat disarankan:

1. Bagi Praktisi

Untuk lembaga keuangan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus selalu meningkatkan karyawan yang berkualitas agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi Bank BNI Syariah itu sendiri, karena kemampuan karyawan yang dimiliki sangat menentukan citra baik untuk perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diusahakan peneliti melihat faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, dan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing Anggota IKAPI.
- Anaroga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Antonio, Syafi'i Muhammad. 2001. *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ardiansyah, Mohammad. 2011. *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*. Medan: Skripsi tidak diterbitkan.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.
- Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", (Skripsi), Kediri: Jurusan Perbankan Syariah), 2014
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, Andi. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Media Boyolali*. Surakarta: Skripsi tidak diterbitkan.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Book Publisher.
- Dirtanto, Harun. (1999). *Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Cipta Persada
- Eko Sujianto, Agus. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Em Zul Fajri. (2008). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. [S.L]: Difa Publisher
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press
- Fajar, Siti Al dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Febriana, Mayya Puji. 2009. *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*. Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta:

PPM.

Hasbullah. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Hasibuan, Malayu. (2009). *Dasar-Dasar Perbankan* . Jakarta: PT. Bumi Aksara

Ihsan, Fuad. (2004). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
Jakarta: Rineka Cipta

Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Rajawali Pers

Muhammad.(2008). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.

Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Nanang Martono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers

Nanasudjana. 2001. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah Makalah-Skripsi-Tesis-Disertasi*. Bandung: sinar Baru Argasindo.

Nasution. 2009. *Metode Reasearch*. Jakarta: Bumi Aksara.

Noor, juliansyah. 2013. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: LepKhair

Purwanto, Nanang. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*. Jakarta: Balai Pustaka.

Tirtaraharja, Umar dan S.L La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.

Trihendradi. 2013. *Langkah Mudah Menguasai SPSS 21*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta

www.bnisyariah.com

Yuliandra, Anggia. 2013. *Ekonomi Islam dan Pengembangan SDM Ekonomi Syari'ah*. Bukittinggi: Skripsi tidak diterbitkan.

Yunita, Cut. 2013. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh" Volume 1, No 2. Aceh: Jurnal Publikasi.

Zaini. 2011. *Landasan Kependidikan*. Yogyakarta: MitsaqPustaka.

Zeedy. 2009. *Himpunan Undang-undang dan Peraturan tentang Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Zeedy.

LAMPIRAN 1

ANGKET

A. Pengantar

Saya merupakan mahasiswa UIN Walisongo Semarang yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya.

Dalam rangka penelitian, bersama dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan Bank BNI Syariah sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon angket ini di isi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehubungan dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden dan hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya butuhkan.

Adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh Background Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang”. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

B. Biodata Responden Jenis Kelamin :

Usia :
Pendidikan Terakhir :
Fakultas :
Jurusan :
Masa Kerja :

C. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “check list” (√) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan pilihan:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Mohon setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya.

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Background Pendidikan					
1.	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus berlatar belakang pendidikan SMA.					
2.	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma.					
3.	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana.					
4.	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus berlatar belakang pendidikan S2/Master.					
5.	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.					
6.	Pendidikan akan membentuk kepribadian					

	dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.					
7.	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
8.	Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan.					
9.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
10.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang efektif dalam menunjang pekerjaan.					
11.	Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.					
12.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.					
	Pengalaman Kerja					
13.	Sebelum bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang, karyawan pernah bekerja di Bank Konvensional.					

14.	Sebelum bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional.					
15.	Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 5 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.					
16.	Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 10 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.					
17.	Bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.					
18.	Saudara bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang kurang dari 5 tahun.					
19.	Saudara bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang selama kurang dari 10 tahun.					
20.	Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.					
21.	Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.					
22.	Saudara bekerja sesuai dengan prosedur					

	kerja yang berlaku di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.					
23.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
24.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.					
	Etos Kerja					
25.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.					
26.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah.					
27.	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.					
28.	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.					
29.	Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang besar resikonya.					
30.	Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.					
31.	Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.					

32.	Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.					
33.	Saudara memandang menjadi karyawan Bank Syariah sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam.					
34.	Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.					
35.	Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.					
36.	Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.					

Lampiran 2

Hasil Angket Jawaban Responden Variabel Independen (X1) Background Pendidikan

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50
2.	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
3.	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40
4.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	56
5.	2	3	3	3	2	4	3	3	3	5	4	3	38
6.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7.	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
8.	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	50
9.	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	40
10.	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	44
11.	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	51
12.	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	52
13.	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
14.	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	53
15.	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	53
16.	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
18.	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	42
19.	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	44
20.	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	45
21.	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
22.	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	43
23.	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	52
24.	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	55
25.	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	46
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27.	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	54
28.	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	41
29.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
30.	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	44
31.	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	39
32.	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
33.	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	43
34.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	45
35.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	39

36.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
37.	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	44
38.	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	43
39.	5	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	5	44
40.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
41.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
42.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
43.	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	54
44.	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	43
45.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
46.	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	39
47.	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	42
48.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
49.	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	50
50.	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	43
51.	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	46

Hasil Angket Jawaban Responden
Variabel Independen (X2) Pengalaman Kerja

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1.	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
2.	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	43
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57
5.	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	47
6.	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	55
7.	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	41
8.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
9.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	40
10.	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
11.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
12.	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	49
13.	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	45
14.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
15.	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	49
16.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	47
17.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
18.	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	49
19.	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	52

20.	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	51
21.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	45
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
24.	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	50
25.	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	43
26.	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	41
27.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	38
29.	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	41
30.	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	41
31.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
32.	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	42
33.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	45
34.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36.	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	41
37.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45
38.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
39.	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
40.	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	44
41.	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	41
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
43.	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	40
44.	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	41
45.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
46.	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	40
47.	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	45
48.	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
49.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
50.	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	41
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47

Hasil Angket Jawaban Responden

Variabel Dependen (Y) Etos Kerja

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
1.	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	45

2.	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	49
3.	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	47
4.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56
5.	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	52
6.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
7.	4	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	48
8.	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47
9.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	44
10.	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	48
11.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
12.	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	52
13.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
14.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	53
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	44
18.	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	54
19.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	54
20.	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	52
21.	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	42
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
24.	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	53
25.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
26.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
27.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28.	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	42
29.	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	44
30.	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	42
31.	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	41
32.	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	44
33.	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36.	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	43
37.	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
38.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
39.	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	41
40.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
41.	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	41
42.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46

43.	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	39
44.	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	42
45.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
46.	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	42
47.	4	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	49
48.	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
49.	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	40
50.	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	45
51.	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Variabel Background Pendidikan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	42.5098	20.615	.467	.896
P2	42.5098	20.415	.509	.894
P3	41.9608	19.838	.603	.890
P4	42.0980	19.050	.744	.882
P5	42.5294	19.934	.562	.892
P6	42.5882	19.367	.587	.891
P7	42.5098	19.775	.647	.887
P8	42.5098	20.535	.484	.895
P9	42.0784	19.474	.638	.888
P10	42.1176	19.146	.746	.882
P11	42.0980	19.050	.744	.882
P12	42.4314	19.610	.627	.888

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P13	41.1373	18.281	.426	.875
P14	40.9804	16.460	.771	.855
P15	41.1373	16.401	.788	.854
P16	41.2157	17.493	.506	.871
P17	41.1765	17.548	.600	.866
P18	40.7843	17.573	.443	.875
P19	40.8039	17.201	.503	.872
P20	41.0196	16.660	.690	.860
P21	41.2353	17.704	.456	.874
P22	41.2157	17.013	.504	.872
P23	41.1176	17.386	.518	.870

P24	41.0196	16.660	.690	.860
-----	---------	--------	------	------

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P25	42.5098	20.615	.467	.896
P26	42.5098	20.415	.509	.894
P27	41.9608	19.838	.603	.890
P28	42.0980	19.050	.744	.882
P29	42.5294	19.934	.562	.892
P30	42.5882	19.367	.587	.891
P31	42.5098	19.775	.647	.887
P32	42.5098	20.535	.484	.895
P33	42.0784	19.474	.638	.888
P34	42.1176	19.146	.746	.882
P35	42.0980	19.050	.744	.882
P36	42.4314	19.610	.627	.888

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Background Pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	12

Lampiran 5

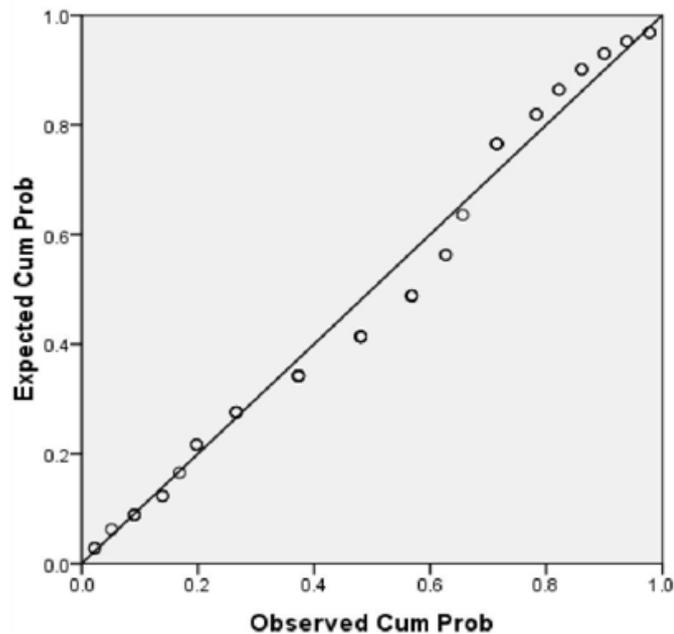
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

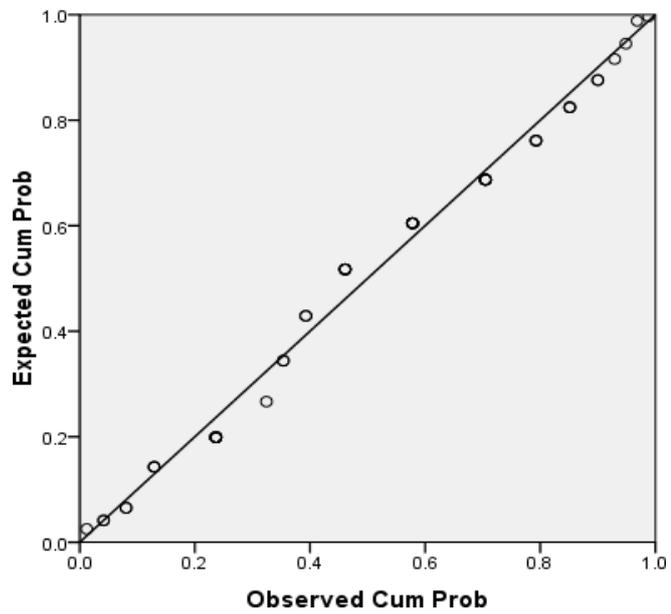
		Backgro und Pendidikan	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
N		51	51	51
Normal Parameters ^a	Mean	46.1569	44.8039	46.1765
	Std. Deviation	5.30800	4.49898	4.82372
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.115	.117
	Positive	.120	.115	.117
	Negative	-.099	-.106	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.854	.820	.838
Asymp. Sig. (2-tailed)		.459	.512	.483
a. Test distribution is Normal.				

Hasil Uji Normalitas P-Plot

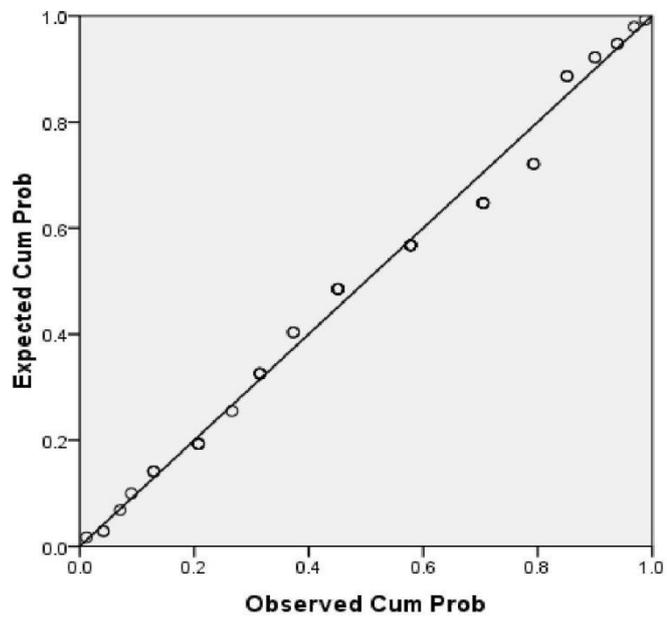
Normal P-P Plot of Background Pendidikan



Normal P-P Plot of Pengalaman Kerja



Normal P-P Plot of Etos Kerja



Lampiran 6

Hasil Uji Regresi Berganda **Coefficients**^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.666	4.323		2.467	.017
Background Pendidikan	-.139	.065	-.153	-2.154	.036
Pengalaman Kerja	.936	.076	.873	12.262	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Lampiran 7
Hasil Uji T (T-test) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.666	4.323		2.467	.017
Background Pendidikan	-.139	.065	-.153	-2.154	.036
Pengalaman Kerja	.936	.076	.873	12.262	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Hasil Uji F (F-test) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883.109	2	441.555	75.613	.000 ^a
	Residual	280.303	48	5.840		
	Total	1163.412	50			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Background Pendidikan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Lampiran 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.749	2.41653

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Background Pendidikan

Lampiran 9

Data Responden sesuai Background Pendidikan

Responden	L/P	Tingkat Pendidikan	Jurusan/Bidang Keilmuan
1.	L	S2/Magister	Ekonomi
2.	L	S2/Magister	Ekonomi Syariah
3.	L	S1/Sarjana	Ekonomi
4.	L	S1/Sarjana	Manajemen
5.	P	S1/Sarjana	Hukum
6.	P	S1/Sarjana	Geografi
7.	L	S2/Magister	Ekonomi Bisnis
8.	L	S2/Magister	Manajemen
9.	L	S1/Sarjana	Psikologi
10.	P	S1/Sarjana	Pendidikan Bahasa Inggris
11.	P	S1/Sarjana	Manajemen
12.	P	S1/Sarjana	Kesehatan
13.	P	S1/Sarjana	Komunikasi
14.	P	S1/Sarjana	Ekonomi
15.	L	S1/Sarjana	Ilmu Ekonomi
16.	L	S1/Sarjana	Psikologi
17.	P	S1/Sarjana	Manajemen
18.	P	S1/Sarjana	Manajemen
19.	P	S1/Sarjana	Pertanian
20.	P	S1/Sarjana	Pendidikan Bahasa Inggris
21.	L	S1/Sarjana	Administrasi Bisnis
22.	P	S1/Sarjana	Komunikasi
23.	P	S1/Sarjana	IT
24.	P	S1/Sarjana	Manajemen
25.	P	S1/Sarjana	Manajemen
26.	P	S1/Sarjana	Hukum
27.	P	S1/Sarjana	Perternakan
28.	P	S1/Sarjana	Hukum
29.	P	S1/Sarjana	Kesehatan Masyarakat
30.	P	S1/Sarjana	Akuntansi
31.	P	S1/Sarjana	IT
32.	L	S1/Sarjana	Perikanan
33.	P	S1/Sarjana	Geografi
34.	P	S1/Sarjana	Ekonomi
35.	L	S1/Sarjana	Administrasi Bisnis
36.	P	D3/Diploma	Akuntansi
37.	L	S1/Sarjana	Akuntansi
38.	L	S1/Sarjana	Komunikasi
39.	P	S1/Sarjana	Ekonomi
40.	L	S1/Sarjana	Ekonomi
41.	L	S2/Magister	Ekonomi
42.	L	S1/Sarjana	Hukum
43.	L	S1/Sarjana	Arsitek Interior
44.	L	S1/Sarjana	Manajemen

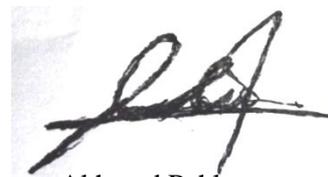
45.	P	S2/Magister	Manajemen
46.	P	S1/Sarjana	Pendidikan Bahasa Inggris
47.	P	D3/Diploma	Statistika
48.	L	S1/Sarjana	Akuntansi
49.	L	S1/Sarjana	Komunikasi
50.	L	D3/Diploma	Perkapalan
51.	L	S1/Sarjana	Ekonomi

Lampiran 10

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Akhmad Pahlevy
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 20 Juni 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Asal : Ds. Sumub Kidul Kec. Sragi Kab. Pekalongan
Alamat Sekarang : Ds. Sumub Kidul Kec. Sragi Kab. Pekalongan
Email : akhmadpahlevy.akhmadpahlevy.le@gmail.com
No Handphone : 085868476964
Pendidikan Formal :
1. 2000-2002 : TK Pertiwi Sumub Kidul, Pekalongan
2. 2002-2008 : SDN 01 Sragi, Pekalongan
3. 2008-2011 : SMP Muhammadiyah 01 Pemalang
4. 2011-2014 : SMK Farmasi Al-Manaar, Pemalang
5. 2014-2016 : STIBA Arraayah Sukabumi

Semarang, 23 Juni 2020



Akhmad Pahlevy
NIM. 1605036131