

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA  
KARYAWAN BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG  
KEDIRI**

SKRIPSI



Oleh

**AYUK WAHDANFIARI ADIBAH**

NIM. 3223103015

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG  
TULUNGAGUNG  
2014**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA  
KARYAWAN BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG  
KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung untuk  
memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata  
Satu Perbankan Syariah



Oleh

**AYUK WAHDANFIARI ADIBAH**

NIM. 3223103015

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG  
(IAIN) TULUNGAGUNG  
JULI 2014**

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” yang ditulis oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Tulungagung, 11 Juni 2014

Pembimbing,

**Muhammad Aswad., M.A**  
NIP. 19750614 200801 1 009

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri**” yang ditulis oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 18 Juni 2014, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu Perbankan Syariah.

Dewan Penguji Skripsi

Ketua

Sekretaris

**MUHAMMAD ASWAD, M.A**  
NIP. 19750614 200801 1 009

**M. AQIM ADLAN, M.E.I**  
NIP. 19740416 200801 1 008

Penguji Utama

**DR. AGUS EKO SUJIANTO, SE.,MM**  
NIP. 19710807 200501 1 003

Tulungagung, 2 Juli 2014

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

**H. DEDE NURROHMAN, M.Ag**  
NIP. 19711218 200212 1 003

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AYUK WAHDANFIARI ADIBAH

NIM : 3223103015

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Semester : VIII (Delapan)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”** adalah benar-benar disusun dan ditulis oleh yang bersangkutan diatas dan bukan pengambil alihan tulisan orang lain.

Jika dikemudian hari terbukti skripsi ini hasil pengambil alihan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Tulungagung, 1 Juli 2014

Ayuk Wahdanfiari Adibah

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:

Ayah dan Ibu tercinta, Dr. Teguh, M.Ag dan Nur Tresnani  
Yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai  
harganya

Adik-adikku, Zidna Nabilah dan Irhama Salisa Jalis tersayang  
Yang selalu memberikan dukungan dan motivasi

Sahabat-sahabatku, Jurusan Perbankan Syariah A angkatan 2010  
Kebersamaan kita adalah kenangan yang tak akan terlupakan

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Yang selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya

Almamaterku IAIN Tulungagung

Serta semua pihak yang turut memberikan semangat dan do'a

## MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.<sup>1</sup>

(Q.S An-Najm: 39)

---

<sup>1</sup>Achmad Haldani, *Al-Qur'an terjemah Dwibahasa*, (Bandung: Al-Mizan Publishing House, 2013), hal. 937

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunianya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan umatnya.

Sehubungan dengan selesainya skripsi ini maka penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Maftukhin, M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
2. Bapak Prof. H. Imam Fuadi, M.Ag, selaku Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri Tulungagung
3. Bapak Dr. H. Syaifuddin Zuhri M.Ag, selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
4. Bapak Dr. Nur Effendi M.Ag, selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
5. Bapak H. Dede Nurrohman, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
6. Bapak Muhamad Aqim Adlan, S.Ag., M.E.I selaku Kepala Jurusan Perbankan Syariah.
7. Bapak Muhammad Aswad, S.Ag.,M.A selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih atas petunjuk dan bimbingannya, serta terimakasih atas kesedian memberikan pengarahan, waktu dan pikiran sehingga penulisan skripsi dapat selesai dengan lancar.
8. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.



9. Seluruh staf dan karyawan non akademik Institut Agama Islam Negeri Tulungagung atas bantuan dan kerjasamanya.
10. Bapak Mariyono, selaku pimpinan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri yang telah memberikan ijin melaksanakan penelitian.
11. Ayah dan Ibu (Dr. Teguh, M.Ag dan Nur Tresnani) tercinta yang telah banyak berkorban untuk memberikan bantuan materiil dan moril yang tak kunjung hentinya, sehingga terselesainya kuliah dan skripsiku. Terimakasih atas semua pengorbanan dan jasa-jasamu.
12. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung hingga tersusunnya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu.

Dengan penuh harap semoga jasa kebaikan mereka diterima Allah SWT. Dan tercatat sebagai amal shahih. Akhirnya, karya ini penulis suguhkan kepada segenap pembaca, dengan harapan adanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi perbaikan. Semoga karya ini bermanfaat dan mendapat ridha Allah SWT.

Tulungagung, 11 Juni 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan .....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Halaman Motto .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Grafik.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Hipotesis Penelitian .....	10
E. Kegunaan Penelitian.....	10
F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian.....	11
G. Penegasan Istilah .....	12
H. Sistematika Skripsi .....	13

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Tinjauan tentang Latar Belakang Pendidikan.....	15
1. Jenjang Pendidikan .....	16
2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan.....	16

B.	Tinjauan tentang Pengalaman Kerja.....	16
1.	Pengertian Pengalaman Kerja.....	17
2.	Fakto-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	19
C.	Tinjauan tentang Etos Kerja.....	20
1.	Pengertian Etos Kerja.....	20
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	22
3.	Aspek-aspek Etos Kerja.....	24
D.	Kajian Penelitian Terdahulu.....	28
E.	Kerangka Berfikir.....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
C.	Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran.....	35
D.	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	40
E.	Analisis Data.....	45
1.	Uji Instrumen Data.....	45
2.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
4.	Uji Hipotesis.....	50
5.	Analisis Koefisien Determinasi.....	52

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	53
1.	Sejarah Berdiri.....	53
2.	Visi dan Misi.....	55
3.	Jumlah Pegawai.....	55
B.	Karateristik Responden.....	57
1.	Jenis Kelamin Responden.....	57
2.	Pendidikan Responden.....	58
3.	Masa Kerja Responden.....	60

4. Usia Responden .....	61
C. Hasil Penelitian.....	61
1. Deskripsi Data Penelitian.....	61
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	69
3. Uji Intrumen Data .....	71
a. Uji Validitas .....	71
b. Uji Reliabilitas .....	72
4. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	73
b. Uji Multikolinieritas.....	74
c. Uji Heteroskedastisitas.....	75
5. Uji Regresi Linier Berganda.....	76
6. Uji Hipotesis .....	77
a. Uji T (T-test) .....	77
b. Uji F (F-test).....	78
7. Analisis Koefisien Determinasi .....	79
D. Pembahasan .....	80
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.....	80
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri .....	82
3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri .....	83

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	84
B. Saran .....	85

## DAFTAR RUJUKAN

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	42
2. Tabel 4.1 Jumlah Karyawan.....	55
3. Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	57
4. Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	58
5. Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....	60
6. Tabel 4.5 Usia Responden.....	61
7. Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Angket Variabel Latar Belakang Pendidikan.....	70
8. Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Angket Variabel Pengalaman Kerja ..	70
9. Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Angket Variabel Etos Kerja.....	71
10. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	71
11. Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	73

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1: Skema Kerangka Pemikiran.....	32
2. Gambar 4.1: <i>Output Frequencies</i> .....	62
3. Gambar 4.2: <i>Frequency Table</i> Etos Kerja .....	66
4. Gambar 4.3: <i>Frequency Table</i> Latar Belakang Pendidikan.....	67
5. Gambar 4.4: <i>Frequency Table</i> Pengalaman Kerja.....	68
6. Gambar 4.5: hasil Uji Normalitas .....	73
7. Gambar 4.6: Hasil Uji Multikolinieritas .....	74
8. Gambar 4.7: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
9. Gambar 4.8: Hasil Uji Regresi Berganda.....	76
10. Gambar 4.9: Uji F Statistik.....	79
11. Gambar 4.10: Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	79

## **DAFTAR DIAGRAM**

1. Diagram4.1: Diagram Jurusan Responden Tingkat Pendidikan Magister .. 59
2. Diagram 4.2: Diagram Jurusan Responden Tingkat Pendidikan Sarjana ... 59
3. Diagram 4.3: Diagram Jurusan Responden Tingkat Pendidikan Diploma . 60

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Penelitian
2. Hasil Angket
3. Hasil Uji Validitas
4. Hasil Uji Reliabilitas
5. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan P-Plot
6. Hasil Uji Regresi Berganda
7. Hasil Uji T (T-test) dan F (F-test)
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
9. Data Responden sesuai Latar Belakang Pendidikan
10. Biodata Penulis
11. Surat Permohonan Penelitian
12. Bukti Keterangan Penelitian
13. Rekap Konsultasi Bimbingan Skripsi



## ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” ini ditulis oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah.

**Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja**

Penelitian dalam skripsi ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena bahwa etos kerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah (1) apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri? (2) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri? (3) apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri? Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis.

Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien  $\beta$  latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139, (2) variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien  $\beta$  latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936 dan (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap negara. Dimana sangat diharapkan terjadinya pertumbuhan ekonomi tersebut. Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakangan ini. Di Indonesia, pada tahun 2013 kondisi perekonomian berada pada kisaran 6%. Pertumbuhan tersebut dapat dilihat pada kuartil pertama pada tahun 2013, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia menjadi sebesar 6,02% dibandingkan periode yang sama tahun lalu atau tumbuh 1,41% dibandingkan triwulan sebelumnya.<sup>2</sup> Hal ini disampaikan oleh Kepala BPS Suryamin dalam pemaparan pertumbuhan ekonomi triwulan I tahun 2013 di Kantor BPS di Jakarta, Senin (6/5/2013). BPS mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia triwulan I tahun 2013 dari sektor keuangan tumbuh 2,96%.<sup>3</sup>

Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dari sektor perbankan syariah. Perbankan syariah ini merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian

---

<sup>2</sup>Deks Informasi “Ekonomi Indonesia 2012 Tetap Kuat di tengah Ketidakpastian Global” dalam <http://finance.detik.com/read/2013/05/06/112213/2238807/4/bps-ekonomi-indonesia-tumbuh-602-di-triwulan-I-2013>, di akses pada 25 Maret 2014

<sup>3</sup>Deks Informasi “Ekonomi Indonesia 2012 Tetap Kuat di tengah Ketidakpastian Global” dalam <http://finance.detik.com/read/2013/05/06/112213/2238807/4/bps-ekonomi-indonesia-tumbuh-602-di-triwulan-I-2013>, di akses pada 25 Maret 2014

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”.<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>:

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

Artinya:

---

<sup>4</sup>Zeedy. *Himpunan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah tentang Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009), hal. 31

<sup>5</sup>Achmad Haldani, *Al-Qur’an terjemah Dwibahasa*, (Bandung: Al-Mizan Publishing House, 2013), hal. 72

*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.*

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 memadai.<sup>6</sup>

Seperti yang diungkapkan oleh Rizquallah Direktur Utama BNI Syariah di Jakarta (16/1/2011) masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah 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 pihak.<sup>7</sup>

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,

---

<sup>6</sup>Muhammad Syafi’I Antonio, *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 226

<sup>7</sup>Orin “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 2014

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 professional, 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 tahunnya.<sup>8</sup>

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 ada.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Euis Amalia dalam “Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia- <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1>, diakses tanggal 24 Juni 2014

<sup>9</sup>Euis Amalia dalam “Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam... diakses tanggal 24 Juni 2014

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 konvensional.<sup>10</sup>

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 pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan.

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban 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 sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan

---

<sup>10</sup>Anggia Yuliandra, *Ekonomi Islam dan Pengembangan SDM Ekoomi Syari'ah*, (Bukittinggi: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013), hal. 6

keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.

Hasil penelitian Boatwright dan Slate menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU.<sup>11</sup>

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 jaminan.<sup>12</sup>

BNI Syariah adalah salah satu lembaga perbankan di [Indonesia](#) yang semula bernama Unit Usaha Syariah. [Bank BNI](#) Syariah 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 BNI Syariah ini sudah berkembang dan memiliki kantor cabang

---

<sup>11</sup>Mohammad Ardiansyah, *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hal. 17

<sup>12</sup>Mohammad Ardiansyah, *Hubungan Persepsi Kualitas ...*, hal. 18



maupun kantor cabang pembantu hampir 142 kantor BNI dengan layanan Syariah yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia.<sup>13</sup>

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

Berdasarkan pengamatan awal di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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 Kediri juga tidak memiliki banyak pengalaman. Salah satu karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja di bank ini masih dibawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan

---

<sup>13</sup>Sumber: [www.bnisyariah.co.id](http://www.bnisyariah.co.id), diakses pada 10 Maret 2014

kualitas karyawan. 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 Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

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

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

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

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

#### **D. Hipotesis Penelitian**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

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

### a. 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 Kediri.

### b. 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.

### c. 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.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Dengan berbagai keterbatasan maka dalam

penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup dan pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu membahas masalah yang ada didalam rumusan masalah dan supaya tidak keluar jalur dari pembahasan ini maka dibutuhkan ruang lingkup dalam penelitian. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada tiga variabel penelitian, yakni: (1) dua variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, dan (2) satu buah variabel terikat yakni etos kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

## **G. Penegasan Istilah**

### 1. Konseptual

- a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>14</sup>
- b. Latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya.
- c. Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.<sup>15</sup>
- d. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 849

<sup>15</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa ...* hal. 835

## 2. Operasional

Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh kedua variabel independen yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap variabel dependen yaitu etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan adalah sejauh mana pihak Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri menilai etos kerja yang dimiliki karyawan jika didasarkan pada latar belakang pendidikan karyawan yang berasal dari berbagai jurusan (tidak hanya lulusan ekonomi syariah maupun konvensional) dan pengalaman kerja yang dimiliki dari masing-masing karyawan.

### **H. Sistematika Skripsi**

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan judul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

---

<sup>16</sup>Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori masing-masing variabel, kajian penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, serta analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Terdiri dari deskripsi data, pengujian hipotesis serta pembahasan inti.

BAB V Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran dan riwayat hidup peneliti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. 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



pendidikan.<sup>17</sup> 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 dikembangkan.<sup>18</sup> Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. 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

---

<sup>17</sup>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

<sup>18</sup>Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hal. 3

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

## **B. Pengalaman Kerja**

### **1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.<sup>19</sup> 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 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.<sup>20</sup>

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

---

<sup>19</sup>Andi basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 14

<sup>20</sup>Cut Yunita, et. all., “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh*” dalam *Jurnal Akuntansi* Vol 1 No. 2, 2013), hal. 3

juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

## 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:<sup>21</sup>

### 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 teknik pekerjaan.

---

<sup>21</sup>Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hal. 43

## C. Etos Kerja

### 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.<sup>22</sup>

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.<sup>23</sup> 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.<sup>24</sup>

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup>Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 4

<sup>23</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal. 15

<sup>24</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos ...* hal. 15

<sup>25</sup>Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.<sup>26</sup>

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 etos kerja.<sup>27</sup>

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.<sup>28</sup> Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

---

<sup>26</sup>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

<sup>27</sup>Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja...* hal. 26

<sup>28</sup>Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hal. 29

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja<sup>29</sup>

### a. 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.

### b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut 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.

### c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk

---

<sup>29</sup>Panji Anoraga, *Psikologi Kerja...*, hal. 52

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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

3. Aspek-aspek Etos Kerja

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

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e. 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.
- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik<sup>30</sup>, yaitu:

- a. Keahlian Interpersonal

---

<sup>30</sup>Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja...* hal. 34

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta 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 yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

b. 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.

c. 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.

#### **D. Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Andinta Erlinayanti<sup>31</sup> dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi ganda, yaitu korelasi antara latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja dengan kompetensi profesional guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Subjek penelitian ini adalah semua guru PKn SMA Negeri yang berada di Kabupaten Magelang yang berjumlah 20 responden.

Hasil penelitian analisis dengan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hit} = 8.313$ ,  $sig = 0.001 < 0.05$ , persamaan regresi  $Y = -62.953 + 2.265x_1 + 0.585x_2 + 0.560x_3$ . Besarnya korelasi ganda  $R = 0.780$ . Besarnya pengaruh atau koefisien determinasi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru

---

<sup>31</sup>Andinta Erlinayanti, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Pkn SMA Negeri di Kabupaten Magelang*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012), hal. 7

$R^2=0.609$ . Berarti bahwa ada pengaruh latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru PKn SMA Negeri di Kabupaten Magelang yang memberikan sumbangan sebesar 60.9% yaitu variabel latar belakang pendidikan guru  $SE = 18.42\%$   $SR = 30.24\%$ , pengalaman mengajar  $SE = 21.19\%$   $SR = 34.78$ , dan etos kerja  $SE = 21.31\%$   $SR = 34.98$ .

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pembahasan pada variabel dependen (Y). Pada skripsi Andinta variabel dependen (Y) yaitu kompetensi profesional guru. Pada penelitian yang saya teliti variabel dependen (Y) adalah etos kerja dan tidak terfokus pada profesi guru melainkan karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Selanjutnya penelitian yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Supratmi<sup>32</sup> dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat kompetensi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pada guru sertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/koesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil yang di dapat dari penelitian ini yaitu bahwa secara parsial maupun secara simultan tingkat kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja, dimana pengaruh yang paling dominan diberikan oleh variabel tingkat kompetensi.

---

<sup>32</sup>Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang)*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 53

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel independen (X1). Pada penelitian yang saya teliti variabel independen (X1) adalah latar belakang pendidikan dan tidak terfokus pada profesi guru melainkan karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Ratih Widi Lestari<sup>33</sup> juga melakukan penelitian dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, tingkat pendidikan dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/koesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian tersebut, ada pengaruh positif upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar 1,0306 dengan probabilitas sebesar 0,3065. Nilai  $t_{hitung}$  variabel upah kurang dari  $t_{tabel}$  ( $1,0306 < 1,667$ ) dan tidak signifikan pada taraf 5%. 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. Variabel teknologi merupakan penjelas yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 52,7167 dan signifikan pada taraf 5%.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada jumlah variabel. Pada penelitian ini hanya

---

<sup>33</sup>Ratih Widi Lestari, *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hal. 49

menggunakan dua variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) dan etos kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini terbatas pada karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mayya Puji Febriana<sup>34</sup> dengan tujuan untuk mengetahui penerapan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/kuesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji hipotesis F dan disertai uji determinasi. Hasil penelitian tersebut, di lihat secara simultan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya yang tidak mempengaruhi sebesar 25,5%. Kedua, secara koefisien determinan variabel etos kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 28,947%.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada ke dua variabel. Yaitu pada penelitian ini menggunakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel independen (X) dan etos kerja sebagai variabel dependen (Y). Selain itu perbedaannya juga

---

<sup>34</sup>Mayya Puji Febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan , 2009), hal. 3

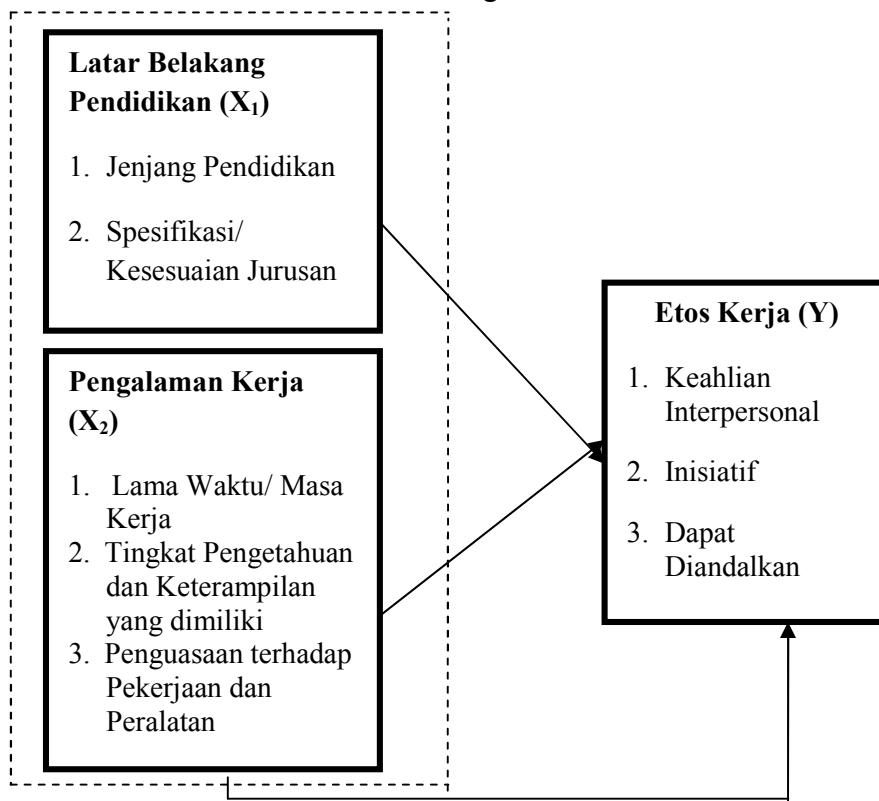


terletak pada teknik analisis yang digunakan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda.

### E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>35</sup> 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:

Gambar 1.1  
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Ringkasan Landasan Teori

<sup>35</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 60

Keterangan :

1. 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).
2. 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).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis 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.<sup>36</sup>

Sedangkan pendekatan penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>37</sup>

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **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.<sup>38</sup> Populasi dalam penelitian ini

---

<sup>36</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 64

<sup>37</sup>Amirullah, *Metodologi Penelitian Manajemen*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2013), hal. 29

<sup>38</sup>Moh. Kasiran, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 257

adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri yang memiliki 3 Kantor Cabang Pembantu di Tulungagung, Madiun dan Gudang Garam serta 1 Kantor Kas di kampus UNISKA yang berjumlah 51 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi.<sup>39</sup> Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan “Sampel Jenuh” atau “Sampling Jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>40</sup> 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 Kediri dijadikan sampel, yaitu sebanyak 51 orang.

## C. Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran

### 1. Sumber data

Data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu.<sup>41</sup> Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>39</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 96

<sup>40</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hal. 96

<sup>41</sup>Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 57

#### a. Sumber Data Primer

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

- 1) *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.
- 2) *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 Kediri.
- 3) *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lain.<sup>42</sup> Data ini bisa diperoleh dari buku administrasi kantor, data demografi, data struktur organisasi di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

---

<sup>42</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 129

## b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer.<sup>43</sup> 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.<sup>44</sup>

Adapun data yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari dokumen-dokumen yang berasal dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri yang berkenaan dengan tema penelitian serta sumber lain 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 Kediri.

## 2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

---

<sup>43</sup>Burhan, *Metodologi...*, hal. 128

<sup>44</sup>Burhan, *Metodologi...*, hal. 13

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang yang lain atau dengan satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.<sup>45</sup>

Dilihat dari bentuk hubungan kausa yaitu sebab akibat, maka variabel tersebut dibedakan menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y). Variabel bebas (X) adalah variabel perlakuan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel (Y) adalah variabel yang timbul akibat variabel bebas atau respon dari variabel bebas. Oleh sebab itu variabel terikat menjadi tolak ukur atau indikator keberhasilan variabel bebas.<sup>46</sup>

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas (X) yaitu “Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ )” dan “Pengalaman Kerja ( $X_2$ )”, dan satu variabel terikat atau tidak bebas yaitu “Etos Kerja (Y)”, Dimana etos kerja sebagai tolak ukur dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan yang dimiliki, sedangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai pengaruh terhadap etos kerja.

### 3. Skala Pengukuran

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

---

<sup>45</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian...* hal. 60

<sup>46</sup>Nanasudjana, *Tuntunan penyusunan Karya ilmiah makalah-Skripsi-Tesis-disertasi*, (Bandung: Sinar Baru Argasindo, 2001), hal. 24

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.<sup>47</sup> Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini dengan memberikan tanda silang (x) atau ceklist (√) pada alternatif jawaban.<sup>48</sup>

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.<sup>49</sup>

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

---

<sup>47</sup>Amirullah, *Metodologi Penelitian Manajemen*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2013), hal. 97

<sup>48</sup>Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 62

<sup>49</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hal. 93



## **D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan.<sup>50</sup> Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

#### a. Teknik Wawancara

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

#### b. 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.<sup>51</sup>

#### c. Teknik Kepustakaan

Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat dipergustakaan

---

<sup>50</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 83

<sup>51</sup>Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hal. 128

maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.

## 2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti, disini alat yang digunakan adalah angket. Angket atau kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat dijawab di bawah pengawasan peneliti.<sup>52</sup> Angket digunakan untuk mendapatkan keterangan dari sampel atau sumber yang beraneka ragam yang lokasinya sering tersebar di daerah yang luas, nasional ada kalanya internasional. Peneliti rasanya tidak mungkin untuk bertemu muka secara pribadi dengan semua responden karena alasan biaya dan waktu.<sup>53</sup>

Titik tolak dari penyusunan instrumen penelitian adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberi definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang diukur. Dari indikator itu kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Untuk mempermudah penyusunan instrumen penelitian, maka perlu digunakan “*matrik pengembangan instrumen*” atau “*kisi-kisi instrumen*”,<sup>54</sup> yaitu sebagai berikut:

---

<sup>52</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis...* hal. 83

<sup>53</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis...* hal. 83

<sup>54</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 149

Tabel 3.1  
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	No. Item
1.	Latar Belakang Pendidikan (X <sub>1</sub> ) <sup>55</sup>	Jenjang Pendidikan	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri harus berlatar belakang pendidikan SMA.	1
			Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma.	2
			Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana.	3
			Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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 mempengaruhi etos kerja seorang karyawan.	8
		Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.	9
			Pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri efektif dalam menunjang pekerjaan.	10

<sup>55</sup>Rio Tanjung, *Pengaruh Tingkat Pendidikan ...*, hal. 8

			Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.	11
			Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.	12
2.	Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ) <sup>56</sup>	Lama Waktu/ Masa Kerja	Sebelum bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, karyawan pernah bekerja di Bank Konvensional.	13
			Sebelum bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, 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 Kediri.	15
			Pengalaman bekerja di Bank Konvensional selama kurang dari 10 tahun mampu menambah pengalaman karyawan untuk bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.	16
			Bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.	17
			Saudara bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri kurang dari 5 tahun.	18
			Saudara bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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 Kediri.	20

<sup>56</sup>Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan...*, hal. 43

			Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.	21
		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Saudara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.	22
			Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	23
			Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.	24
3.	Etos Kerja (Y) <sup>57</sup>	Keahlian Interpersonal	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.	25
			Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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

<sup>57</sup>Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja...* hal. 34

			Saudara memandang menjadi karyawan Bank Syariah sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam.	33
		Dapat Diandalkan	Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.	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

Sumber: data diolah

## E. Analisis Data

Menganalisis data dalam penelitian kuantitatif berarti proses mensistematisasikan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar supaya bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain. Tujuan analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah mencari makna di balik data, melalui pengakuan subyek pelakunya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus di ukur alat itu.<sup>58</sup>

Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan

---

<sup>58</sup>Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hal. 74

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 komputer program SPSS 16.

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilai r 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.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama.<sup>59</sup>

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 reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

---

<sup>59</sup> Nasution, *Metode Research...* hal. 76

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
- 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 *alpha* yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan kejegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.<sup>60</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat.

---

<sup>60</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hal. 96



Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.<sup>61</sup> Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak.

Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov* yang dipadukan dengan kurva *P-P Plots*.<sup>62</sup>

Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov* adalah sebagai berikut<sup>63</sup>:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan.

---

<sup>61</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 77

<sup>62</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 78

<sup>63</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 83

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.<sup>64</sup>

c. 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.<sup>65</sup> 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. 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

---

<sup>64</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal. 79

<sup>65</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*, hal. 79

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* (pengalaman kerja)

$a$  = 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 independent*. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

#### 4. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

##### a. Uji T (T-test)

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 Kediri.
- 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 Kediri.

b. Uji F (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 Kediri.

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 Kediri.

#### 5. Analisis 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:

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdiri**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem 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 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.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI

Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2000 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). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

September 2013 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 64 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 16 Payment Point.

Salah satu Kantor Cabang BNI Syariah yang ada di Jawa Timur adalah BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. BNI Syariah Kantor Cabang Kediri memiliki 3 Kantor Cabang Pembantu yang berada di Tulungagung dan Madiun sedangkan sisanya berada di Kediri tepatnya Kantor Cabang Pembantu Gudang Garam dan Kantor Kas yang berada di Kampus UNISKA. BNI Syariah Kantor Cabang Kediri berlokasi di Jalan Hayam Wuruk Ruko Trade Centre Blok A5-A6 Kediri.

## 2. Visi dan Misi

BNI Syariah mempunyai visi untuk menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja. Untuk mencapai visi tersebut, BNI Syariah mempunyai misi sebagai berikut:

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

## 3. Jumlah Pegawai

Berikut ini merupakan data karyawan tetap BNI Syariah Cabang Kediri:

Tabel 4.1  
Jumlah Karyawan

No.	Nama	L/P	Jabatan/Devisi
1.	Mariyono	L	Operational Manager
2.	Nirwan Purnama	L	Branch Manager
3.	Pamuji Setyawan	L	Sub Branch Manager
4.	Miftachul Huda	L	Sub Branch Manager
5.	Siti Solikatun	P	Sub Branch Manager
6.	Iska Yanuartanti	P	Cash Officer Manager
7.	Wahyu C.	L	Recovery and Remedial Head
8.	Totok B.S	L	SME Financing Head
9.	Historica Aposeto	L	Cash Office Manager
10.	Ika Zulaihah	P	Customer Processing Head



11.	Ari Rakhma P.	P	Customer Service Head
12.	Rahma Agus W.	P	Operational Head
13.	Yanik Febriyani	P	Operational and Service Head
14.	Aldila Yoga	P	Operational and Service Head
15.	Henry A.	L	Recovery and Remedial Assistant
16.	Affan M.	L	SME Account Officer
17.	Ika Dewi V.B	P	SME Account Officer
18.	Reva S.	P	Customer Service
19.	Marcelyna S.	P	Customer Service
20.	Vivin S.	P	Customer Service
21.	Syamsul A.	L	Customer Service
22.	Indah K.	P	Customer Service
23.	Citra D.M	P	Customer Service
24.	Windy Ayu R.	P	Customer Service
25.	Reva Septia A.	P	Customer Service
26.	M. Aprilia H.	P	Teller
27.	Rika Wahyu Y	P	Teller
28.	Titin A.A	P	Teller
29.	Novita D.P	P	Teller
30.	Dwi Praptining R.	P	Teller
31.	Noviyanti W.	P	Teller
32.	Didik F.R	L	Sales Officer
33.	Isti A.	P	Sales Assistant
34.	Ferizka T.A	P	Sales Assistant
35.	Aris Y.	L	Sales Assistant
36.	Deasy R.P	P	Sales Assistant
37.	Wahyu Rius P.	L	Sales Assistant
38.	M. Arwani	L	Sales Assistant
39.	Ayu Sukma Arsy D.	P	Sales Assistant
40.	M. Sholeh H,	L	Customer Processing Assistant
41.	Agus Priyono	L	Customer Processing Assistant
42.	Satria Y.P	L	Collection Assistant
43.	Abraham Kurnia	L	Processing and Collection Assistant
44.	Bastotul Aisi	L	Processing and Collection Assistant
45.	Dayinta A.	P	Financing Support Assistant
46.	Norma F.	P	Financing Support Assistant
47.	Oktarinata D.K	P	Operational Assistant
48.	Dinda Wenda M.	L	Operational and Service Assistant
49.	Arfian Z.	L	Operational and Service Assistant
50.	Henry O.	L	Administration Assistant
51.	Andi C.	L	Administration Assistant

Sumber: Dokumen Data Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri

## B. 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 Kediri berikut ini:

### 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Jenis Kelamin Responden

	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Perempuan	28	55,0
Laki-laki	23	45,0
<b>TOTAL</b>	51	100,0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 28 orang atau 55,0% sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 23 orang atau 45,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri adalah perempuan.

### 2. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Tingkat Pendidikan Responden

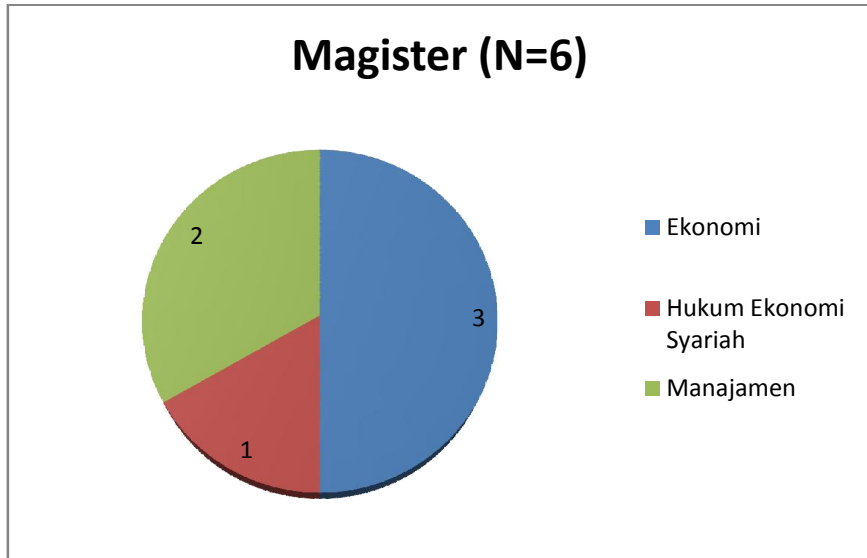
No.	Pendidikan Terakhir	Responden	Prosentase (%)
1.	SMA/SLTA	0	0
2.	Diploma	3	5,9
3.	Sarjana	42	82,4
4.	Magister	6	11,7
	<b>Jumlah</b>	51	100,0

Sumber: Data angket diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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 Kediri adalah lulusan sarjana.

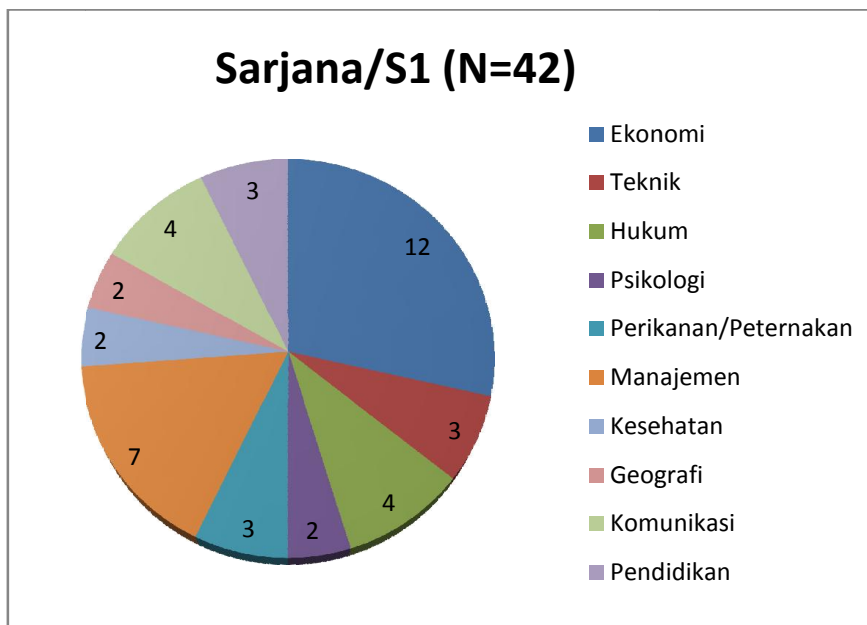
Setelah diketahui jumlah dari masing-masing responden dengan tingkat pendidikan, maka berikut ini adalah data responden sesuai jurusan atau bidang ilmu yang pernah ditempuh:

Diagram 4.1  
Spesifikasi Jurusan Responden Jenjang Pendidikan Magister



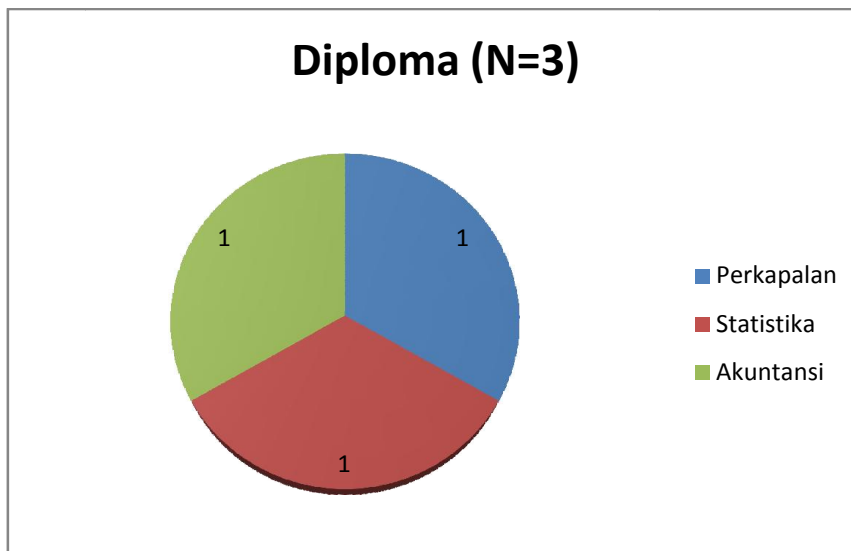
Sumber: Data angket diolah

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

### 3. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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
	<b>Jumlah</b>	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 Kediri 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 Kediri memiliki masa kerja dibawah 5 tahun.

#### 4. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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
	<b>Jumlah</b>	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 Kediri 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 Kediri berusia antara 17 tahun-30 tahun.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari latar belakang 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		
		Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		46.1569	44.8039	46.1765
Std. Error of Mean		.74327	.62998	.67546
Median		45.0000	45.0000	46.0000
Mode		44.00	41.00	47.00
Std. Deviation		5.30800	4.49898	4.82372
Variance		28.175	20.241	23.268
Skewness		.154	.249	.154
Std. Error of Skewness		.333	.333	.333
Kurtosis		-.749	.170	.030
Std. Error of Kurtosis		.656	.656	.656
Range		20.00	21.00	22.00
Minimum		36.00	36.00	36.00
Maximum		56.00	57.00	58.00
Sum		2354.00	2285.00	2355.00
Percentiles	10	39.0000	38.4000	40.2000
	25	43.0000	41.0000	42.0000
	50	45.0000	45.0000	46.0000
	75	50.0000	47.0000	48.0000
	90	54.0000	50.0000	53.0000

Sumber: Data spss diolah

## ANALISIS:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah di proses) adalah 51 buah, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata latar belakang pendidikan (46,1569), pengalaman kerja (44,8039), dan etos kerja (46,1765).
- c. Standar kesalahan rata-rata atau *Std.Error of Mean* untuk latar belakang pendidikan (0,74327), pengalaman kerja (0,62998), dan etos kerja (0,67546).
- d. *Median* adalah angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Untuk latar belakang pendidikan (45), pengalaman kerja (45), dan etos kerja (46).
- e. *Mode* atau modus adalah fenomena yang paling banyak terjadi. Nilai modus latar belakang pendidikan (44), pengalaman kerja (41), dan etos kerja (47).
- f. *Std.Deviation* adalah suatu ukuran penyimpangan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*.

Pada penelitian ini, perbandingan antara *Mean* dan *Std. Deviation* masing-masing variabel adalah latar belakang pendidikan (46,1569 > 5,30800), pengalaman kerja (44,8039 > 4,49898), dan etos kerja



(46,1765 > 4,82372). Berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*, karena *Mean* > *Std. Deviation*.

- g. *Skewness*. Ukuran *skewness* untuk latar belakang pendidikan (0,154), pengalaman kerja (0,249), dan etos kerja (0,154). Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio } skewness = \frac{Skewness}{Std. Error Skewness}$$

Dalam kasus ini, rasio *skewness* untuk:

$$\text{Latar Belakang Pendidikan} = \frac{0,154}{0,333} = 0,462$$

$$\text{Pengalaman Kerja} = \frac{0,249}{0,333} = 0,747$$

$$\text{Etos kerja} = \frac{0,154}{0,333} = 0,462$$

Berdasarkan nilai rasio *skewness* di atas, semua nilai rasio *skewness* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

- h. *Kurtosis*. Ukuran *kurtosis* untuk latar belakang pendidikan (-0,749), pengalaman kerja (0,170), dan etos kerja (0,030). Untuk penilaian, nilai *skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus:

$$\text{Rasio Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Std. Error Kurtosis}}$$

$$\text{Latar Belakang Pendidikan} = \frac{-0,749}{0,656} = -1,141$$

$$\text{Pengalaman Kerja} = \frac{0,170}{0,656} = 0,259$$

$$\text{Etos Kerja} = \frac{0,030}{0,656} = 0,045$$

Berdasarkan nilai rasio *kurtosis* di atas, semua nilai rasio *kurtosis* berada diantara -2 sampai dengan +2 sehingga distribusi data adalah normal.

- i. *Range*, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar *range* data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini *range* untuk latar belakang pendidikan (20), pengalaman kerja (21), dan etos kerja (22).

- j. *Minimum*. Data minimum latar belakang pendidikan (36), pengalaman kerja (36), dan etos kerja (36).
- k. *Maximum*. Data maximum latar belakang pendidikan (56), pengalaman kerja (57), dan etos kerja (58).
- l. *Frequency Table*. Tabel frekuensi menyajikan setiap nilai pada variabel yang dianalisis.

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
	58	1	2.0	2.0	100.0

**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
	58	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Data spss diolah

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* Latar Belakang Pendidikan

		<b>Latar Belakang Pendidikan</b>			
		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: Data spss diolah

Pada variabel latar belakang 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: Data spss diolah

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%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

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

- a. 12 (dua belas) pernyataan digunakan untuk mengukur latar belakang pendidikan ( $X_1$ )
- b. 12 (dua belas) pernyataan digunakan untuk mengukur pengalaman kerja ( $X_2$ )
- c. 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. Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ )

Tabel 4.6  
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Latar Belakang 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 : Data angket yang telah diolah

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 : Data Angket yang telah diolah



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 : Data angket yang telah diolah

3. 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
Latar Belakang 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: data spss diolah, 2014

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
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,866
Pengalaman Kerja (X2)	0,877
Etos Kerja (Y)	0,897

Sumber: Data spss diolah

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

#### 4. 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 *Kolmogorow-Smirnov*. Berikut adalah hasil pengujian dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*:

Gambar 4.5  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	X1	X2	Y
Asymp. Sig. (2-tailed)	.459	.512	.483
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: Data spss diolah

Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh 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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Latar Belakang Pendidikan	.990	1.010
	Pengalaman Kerja	.990	1.010

a. Dependent Variable: Etos Kerja

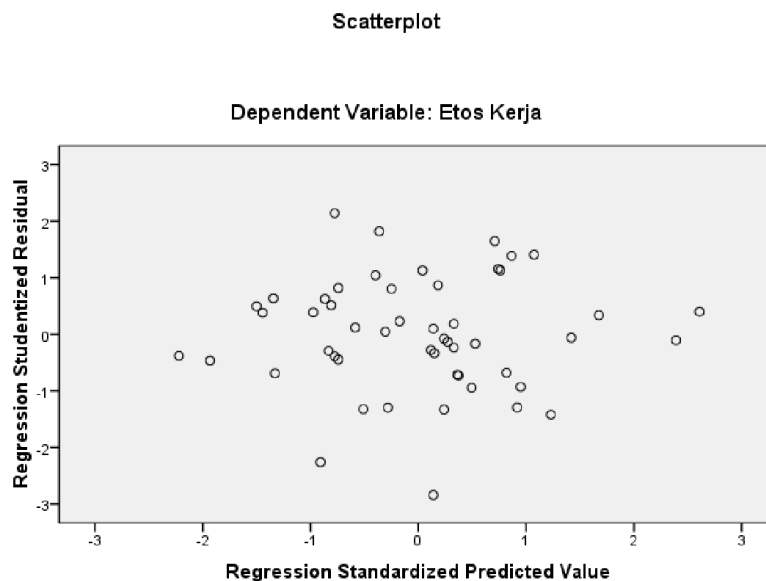
Sumber: Data spss diolah

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari latar belakang 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.<sup>66</sup> 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:

Gambar 4.7  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data spss diolah

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan

---

<sup>66</sup>Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...* hal. 79

titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 dan 3.

### 5. Uji Regresi Linier Berganda

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

Gambar 4.8 *Coefficients<sup>a</sup>*  
Hasil Uji Regresi Berganda

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

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: data spss diolah

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

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

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

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

- a. Konstanta sebesar 10,666 menunjukkan nilai etos kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja adalah positif.
- b. Koefisien  $b_1 = -0,139$  menunjukkan peningkatan 1 skor latar belakang pendidikan akan menurunkan etos kerja sebesar 0,139 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi pengaruh negatif antara latar belakang pendidikan dengan etos kerja, semakin baik atau naik latar belakang 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.

## 6. 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 latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.9 diatas diketahui bahwa koefisien  $\beta$  latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $-2.154 < 1,68$  dengan tingkat signifikansi  $0,036 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) 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  $\beta$  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. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) 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<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data spss diolah

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 latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

#### 7. 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 <sup>a</sup>	.759	.749	2.41653

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

Sumber: Data spss diolah

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 latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 74,9%. Sedangkan sisanya 25,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi dan pengembangan.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri**

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas nilai koefisien  $\beta$  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 latar belakang pendidikan dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan mengurangi etos kerja karyawan.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang 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.<sup>67</sup> Sehingga tidak hanya latar belakang pendidikan yang mempengaruhi etos kerja.

---

<sup>67</sup>Panji Anoraga, *Psikologi Kerja...*, hal. 52

Dan bisa jadi apabila seorang karyawan yang tidak memiliki latar belakang 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<sup>68</sup>:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

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 Ratih<sup>69</sup> 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

---

<sup>68</sup>Achmad Haldani, *Al-Qur'an terjemah Dwibahasa*, (Bandung: Al-Mizan Publishing House, 2013), hal. 412

<sup>69</sup>Ratih Widi Lestari, *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja...*, hal. 49

ini terletak pada variabel dependen dan jumlah indikator pada variabel independen.

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas nilai koefisien  $\beta$  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 Kediri 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 kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supratmi<sup>70</sup> 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

---

<sup>70</sup>Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi...*, hal. 53

karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dan variabel independen (X1) adalah latar belakang pendidikan karyawan.

### 3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri

Berdasarkan data hasil olahan statistik diatas 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 latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Penelitian ini sejalan dengan Andhinta Erliyanti<sup>71</sup> hasil analisis menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, dan etos kerja mempengaruhi kompetensi profesional guru secara simultan dan signifikan. Yang membedakan dari penelitian ini adalah objek penelitian dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, latar belakang 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 Kediri.

---

<sup>71</sup>Andinta Erlinayanti, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru...*, hal. 7

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien  $\beta$  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 skor latar belakang pendidikan semakin rendah etos kerjanya.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien  $\beta$  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. Diketahui bahwa 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 ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat yaitu:

1. Bagi Praktisi

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi agar dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari Bank BNI Syariah itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu

ihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, akan tetapi dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel–variabel yang lebih banyak dan lebih variatif.



## DAFTAR RUJUKAN

- Anaroga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Antonio, Syafi'i Muhammad. 2001. *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing Anggota IKAPI.
- Ardiansyah, Mohammad. 2011. *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*. Medan: Skripsi tidak diterbitkan.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- 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.
- 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.
- Eko Sujianto, Agus. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.

Erlinayanti, Andinta. 2012. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Pkn SMA Negeri di Kabupaten Magelang*. Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan.

Haldani, Achmad. 2009. *Al-Qur'an terjemah Dwi Bahasa*. Bandung: Al-Mizan Publishing House.

<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2011//11/16/18093177/Dicari.1.200.karyawan.baru.BNLSyariah>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>

[http://www.bbc.co.uk/indonesia/berita\\_indonesia/2013/08/130816\\_rapbn\\_2014\\_sby.shtml](http://www.bbc.co.uk/indonesia/berita_indonesia/2013/08/130816_rapbn_2014_sby.shtml)

J. Moleong, Lexy. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Kasiran, Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press.

Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Lestari, Ratih Widi. 2011. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati*. Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.

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

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.

- Novlandai, Ferry. 2009. *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. Medan: Skripsi tidak diterbitkan.
- Pidarta, Made. 2009. *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Santosa, Gunawan. 2004. *Statistik*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Soeratno dan Arsyad. 2003. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardewi, Nyoman. 2013. "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Ampura" Volume 4. Universitas Syiah Kuala: Jurnal Akuntansi Pascasarjana.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Statistik Deskriptif untuk Ekonomi*. Bandung: CV Yrama Widya.
- Supratmi. 2009. *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Guru Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang*. Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.
- Tanjung, Rio. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Plaza Hotel Medan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.

- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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
- [www.bnisyariah.com](http://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: Mitsaq Pustaka.
- Zeedy. 2009. *Himpunan Undang-undang dan Peraturan tentang Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Zeedy.

## Lampiran 1

### ANGKET

#### A. Pengantar

Saya merupakan mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung 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 Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. 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
	<b>Latar Belakang Pendidikan</b>					
1.	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri harus berlatar belakang pendidikan SMA.					
2.	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma.					
3.	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana.					
4.	Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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 Kediri harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
10.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri efektif dalam menunjang pekerjaan.					
11.	Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.					
12.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.					
	<b>Pengalaman Kerja</b>					
13.	Sebelum bekerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, karyawan pernah bekerja di Bank Konvensional.					

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



	kerja yang berlaku di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.					
23.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
24.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.					
	<b>Etos Kerja</b>					
25.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.					
26.	Setiap karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri 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 Kediri.					
35.	Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.					
36.	Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.					



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 Latar Belakang 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 Latar Belakang 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**

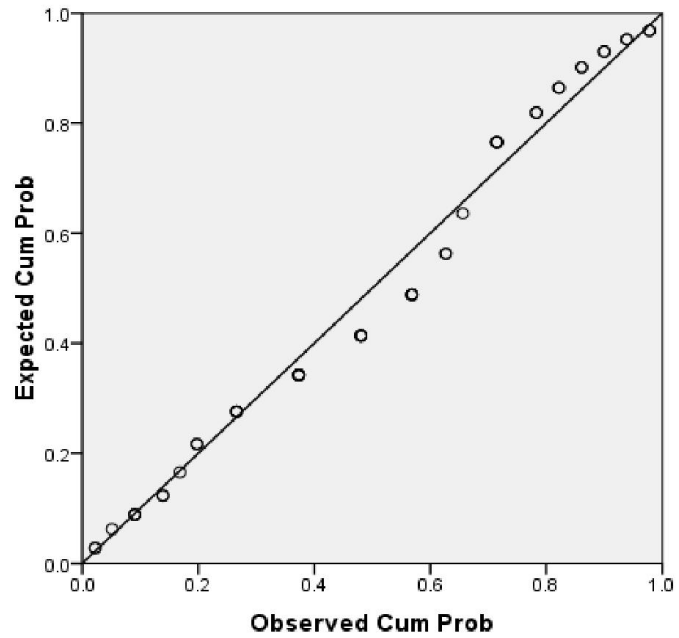
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

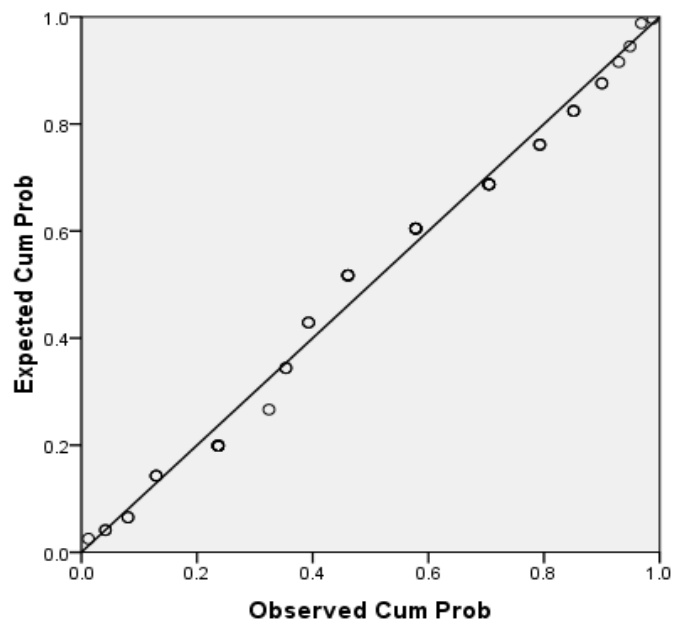
		Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
N		51	51	51
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	46.1569	44.8039	46.1765
	Std. Deviation	5.30800	4.49898	4.82372
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.115	.117
	Positive	.120	.115	.117
	Negative	-.099	-.106	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.854	.820	.838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

Hasil Uji Normalitas P-Plot

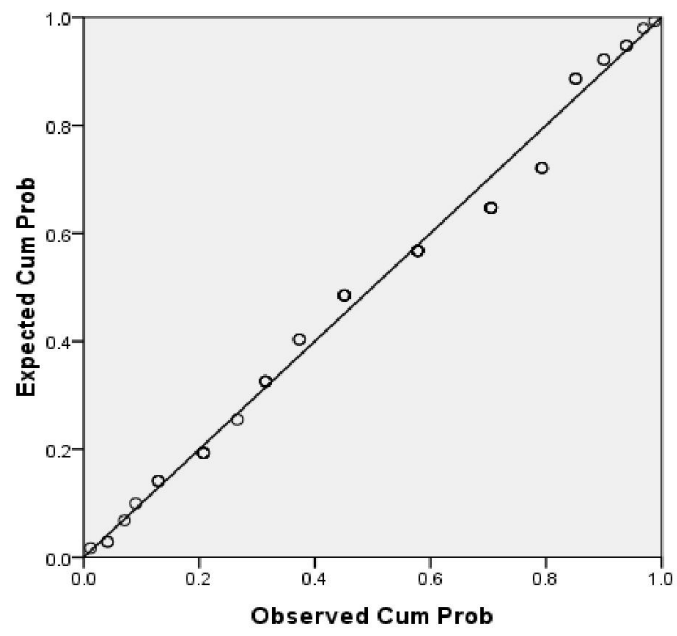
**Normal P-P Plot of Latar Belakang Pendidikan**



**Normal P-P Plot of Pengalaman Kerja**



Normal P-P Plot of Etos Kerja



## Lampiran 6

### Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.666	4.323		2.467	.017
Latar Belakang 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<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.666	4.323		2.467	.017
	Latar Belakang 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<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang 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 <sup>a</sup>	.759	.749	2.41653

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan



## Lampiran 9

### Data Responden sesuai Latar Belakang Pendidikan

<b>Responden</b>	<b>L/P</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jurusan/Bidang Keilmuan</b>
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

### BIODATA PENULIS

#### A. IDENTITAS PENULIS

1. Nama : AYUK WAHDANFIARI ADIBAH
2. NIM : 3223103015
3. Tempat, tanggal lahir : Magelang, 29 Januari 1993
4. Fakultas / Jurusan : FEBI / Perbankan Syariah
5. Alamat : Jl. Flamboyan RT 02/ RW 02  
Ds. Tunggulsari Kec. Kedungwaru  
Kab.Tulungagung
6. Jenis Kelamin : Perempuan
7. Agama : Islam
8. Warga Negara : Indonesia

#### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Roudhotul Athfal Ds. Bulurejo Kec. Mertoyudan Kab. Magelang (1997-1998)
2. SDN Plosokandang II Tulungagung (1998-2004)
3. SMPN 7 Magelang (2004-2007)
4. SMAN 1 Kedungwaru Tulungagung (2007-2010)
5. IAIN Tulungagung (2010-2014)