

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA BPRS BHAKTI SUMEKAR
KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Serjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Oleh:
J E M B E R

RIYATNI
NIM: E20181057

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
OKTOBER 2022**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA BPRS BHAKTI SUMEKAR
KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Serjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Muhammad Saiful Anam, M.Ag.
NIP. 197111142003121002

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA BPRS BIAKTI SUMEKAR
KABUPATEN SUMENEP**

SKRIPSI

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

Hari: Rabu

Tanggal: 12 Oktober 2022

Tim Penguji



Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M
NIP. 19690523 199803 2 001


Ayyu Aini Mustafidah, M.E.
NIP. 19910715 201903 2013

Anggota

1. Dr. H. Abdul Wadud Nafis, Lc., M.El ()
2. Muhammad Saiful Anam, M.Ag ()

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muhammad Kifa'i, SE., M.Si
NIP. 19650807 200003 1 001

MOTTO

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

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, 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. (Qs. Ar-Ra'd: 11)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an, Surat Ar-Ra'd: 11. Hal. 412.

PERSEMBAHAN

Puji Syukur sayahaturkan kepada Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat serta senantiasa mengilhamkan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, dengan sangat berterimakasih, karya ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua saya tercinta Bapak Jumardi dan Ibu Sanariani yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, terimakasih atas ketulusan perjuangannya dalam mendidik, menyayangi mencintai dan memperjuangkanku hingga saat ini.
2. Untuk adik dan kakak-kakak tersayang yang telah menjadi motivasi dan semangat untuk terus berjuang.
3. Kepada Yusri Syiddiq yang sudah banyak membantu saya dari awal kuliah sampai saat penyusunan skripsi saya.
4. Kepada teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2018 yang berjuang bersama dari semester awal sampai akhir.
5. Seluruh guru sekolah mulai dari jenjang TK sampai MAN, Pengasuh Pondok Man Sumenep, Guru Mengaji dan Dosen telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Almamater tercinta, UIN KHAS Jember. Terimakasih telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu selama ini. Semoga alumni-alumnimu selalu dapat mengibarkan dan mengharumkan namamu dengan membawa ilmu yang bermanfaat sampai akhirat kelak, Amin Ya Rabbal Alamin.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan yang akan datang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep”**. Shalawat dan salam senantiasa tetap terlimpahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selama penulisan sekripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dan berbagai pihak demi kesempurnaan sekripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu dalam penyusunan sekripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Prof . Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM selaku Rektor UIN KHAS Jember yang selalu memberikan fasilitas yang memadai selama kami menuntut ilmu di UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnia Islam UIN KHAS Jember yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam program perkuliahan yang kami tempuh.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Khas Jember yang telah memberikan segala fasilitas atas kelancara skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M selaku Koordinator Perbankan Syariah UIN Khas Jember yang telah memberikan fasilitas dan kelancaran atas terselesainya skripsi ini.

5. Bapak Muhammad Saiful Anam, M.Ag. Dosen Penasehat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis serta memberikan motivasi dalam penulisan skripsi.
6. Dosen UIN KHAS Jember khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan pada kami dan semoga bermanfaat.
7. Pihak bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep yang telah membantu pelaksanaan penelitian serta membantu dalam penyebaran kuisisioner, terimakasih sudah sangat membantu.
8. Bapak Imam Baihaki selaku pimpinan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep dan segenap *staff* yang telah memberikan ijin, untuk kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis.
9. Serta semua pihak yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah membantu pemberian dukungan baik moral maupun material, sehingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis hanya mampu berdoa semoga amal kebaikan, bantua serta partisipasi mereka mendapat balasan dari Allah SWT. Demikian hantaran awal penulis, akhirnya tidak ada yang penulis harapkan kecuali ridho Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam mengembangkan keilmuan bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang perbankan syariah.

Jember, 10 Oktober 2022

Riyatni
NIM. E20181057

ABSTRAK

Riyatni, Muhammad Saiful Anam, M.Ag. (2022): “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*”.

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 Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah (1) apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep? (2) apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep? (3) apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep?

Tujuan penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. 2) Untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep 3) Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran angket. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik penyebaran (random sampling), yaitu menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi sebesar 0,01. Teknik analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan uji statistic terlebih dahulu. Uji statistic terdiri dari Uji asumsi Klasik, Uji t_{test} , f_{test} , koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS *Statistic 22*.

KataKunci: Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Definisi Oprasional.....	12
G. Asumsi Penelitian	14
H. Hipotesis.....	15
I. Metode penelitian.....	16
J. Sistematik Pembahasan.....	29

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	31
A. Penelitian Terdahulu	31
B. Kajian Teori.....	44
1. Latar Belakang Pendidikan	44
2. Pengalaman Kerja	49
3. Etos Kerja.....	52
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	62
A. Gambaran Obyek Penelitian	62
B. Karakteristik Karyawan	65
C. Penyajian Data	69
D. Pembahasan	80
BAB IV PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran-Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	J E M B E R

DAFTAR TABEL

No Uraian	Hal
Tabel 1.1 Indikator Variabel	12
Tabel 1.3 Skala Likert	21
Table 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Table 3.1 Tabel 3.1 Jumlah Karyawan dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan Bank BPRS Bahkti Sumekar Kabupaten Sumenep..	64
Tabel 3.2 Jenis Kelamin Karyawan Bank BPRS Bahkti Sumekar Kabupaten Sumenep	66
Tabel 3.3 Masa kerja Karyawan Bnak BPRS Bahkti Sumekar Kabupaten Sumenep	66
Tabel 3.4 Usia Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.....	67
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 3.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 3.9 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 3.10 Regresi Linier Berganda	76
Tabel 3.11 Uji t	78
Tabel 3.12 Uji F (Simultas).....	79
Tabel 3.13 Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

No Uraian	Hal
Gambar 1.1 Kerangka Konseptual	15
Bagan 3.1 Struktur Organisasi	68



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Matrik Penelitian
- Lampiran 2 : Jurnal Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Perijinan Penelitian
- Lampiran 4 : Kuesiuner Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 6 : Hasil Input SPSS
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 8 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 9 : Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah, dijelaskan bahwa “Perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatannya”. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). Dalam menjalankan kegiatannya, bank syariah harus berlandaskan pada Al-Quran dan hadis. Bank syariah mengharamkan penggunaan harga produknya dengan bunga, karena bagi bank syariah bunga bank adalah riba.²

Sumber daya manusia (SDM) pada sebuah perusahaan memegang peranan yang penting di dalam proses dan keberhasilan perusahaan tersebut. Sumber daya tersebut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang baik dalam kinerjanya. Sebuah perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan yang dimilikinya dengan baik agar kinerja para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan optimal. Oleh

² Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 12.

karena itu diperlukan penilaian kinerja dengan metode yang sesuai dengan organisasi.³

Hubungan kerja semakin penting artinya dalam usaha organisasi mewujudkan eksistensinya dilingkungan tugas yang lebih luas dan kompetitif pada masa yang akan datang. Sumber daya manusia memiliki keinginan, harga diri, pikiran, hak asasi, ingin dihormati dan lain-lain. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperlakukan sama secara hati-hati dan penuh kearifan. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Suatu konsep yang menarik perhatian beberapa manajer akhir-akhir ini adalah organisasi pembelajaran (*learning organization*), di mana setiap orang harus menambah pengetahuan dan kemampuan agar dapat memberi hasil kerja yang lebih baik. Pernyataan tersebut mengharuskan setiap perusahaan untuk belajar secara terus-menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing dengan lingkungan tersebut.⁴

Sumber daya manusia adalah ujung tombak pelayanan, sangat diandalkan untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh wajib pajak dan wajib retribusi. Untuk mencapai standar mutu tersebut, maka harus diciptakan situasi yang mendukung pelayanan yang memuaskan wajib pajak

³Sugijono.2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. 2(2), 192.

⁴ Wisom Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gelora AngkasaPutra, 2012)

dan wajib retribusi. Oleh karena itu salah satu situasi yang mendukung adalah seluruh peraturan pengelolah sumber daya manusia yang berdampak pada perlakuan yang sama kepada pegawai.⁵

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, pendidikan memiliki kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.⁶

Pendidikan merupakan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.⁷ pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Selain itu, Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang

⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013)

⁶ I Kadek Yogi Setiawan, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Grup Cabang Singaraja," Vol 5, No. 1 (2015):2, <https://Media.Neliti.Com>

⁷ Ramdani,dkk. 2019, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Serta Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Tegal Yang Sudah Bertransformasi Di Era Industri Digital*. Pada Sekripsi Eka Maelani, h. 3

sesuai dengan bidang pekerjaan.⁸ Selain latar belakang pendidikan yang harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, seorang karyawan juga harus memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang bidangnya, yang diharapkan dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi selama menjalankan tugasnya, pengalaman kerja hanya bisa didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja yang cukup lama disuatu bidang pekerjaan.⁹ Pengalaman karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

Etos kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis usaha. Etos kerja dapat memberikan kontribusi besar dalam penerapannya. Etos kerja memiliki peran penting dalam upaya menciptakan serta meningkatkan sikap positif pegawai terhadap segala perubahan sebagai upaya adaptif organisasi untuk perubahan yang senantiasa terjadi (dinamis) di sekitarnya.¹⁰ Hal tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menanggapi keadaan yang ada di sekitarnya sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.

⁸ Andriyan Muttaqin, Dkk, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013* (Jurnal Penelitian, Edisi: vol. 04, No. 1, Tahun 2014), 3

⁹ Romalia Norman Maudoma. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) Manado, "*Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi* Vol 5, No.2 (2017): 46, <http://www.neliti.com>

¹⁰ Azhar Karim, "*Pengaruh Disiplin, Etos Kerja. Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok*", dalam jurnal Balitbang Vol.1 Tahun 2016, h. 22

Salah satu komponen yang mempengaruhi etos kerja adalah sumber daya manusia. Sumberdaya manusia sebagai salah satu dari factor internal yang memegang peranan penting dalam penentuan keberhasilan suatu lembaga maupun organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Permasalahan yang tengah dihadapi saat ini yaitu sumber daya manusia kurang memiliki etos kerja, kompeten dan terampil. Sedangkan untuk menciptakan etos kerja yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Sebuah lembaga maupun kelompok bias memberikan edukasi bagi sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan teori yang ditemukan oleh Biatna bahwa untuk menghasilkan kinerja, etos kerja dan prestasi kerja tidak hanya dibutuhkan keterampilan melainkan juga semangat, etika dan kegairahan dalam memperoleh prestasi kerja.¹¹ Hal tersebut dapat di capai sesuai dengan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu setiap individu maupun kelompok dip perusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadran untuk saling bekerja samadan maupun mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

¹¹Biatna. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Lebih Menerapkan Sni 19-9001-2001" dalam jurnal Standarnisasi Vol 3 No 9 Tahun 2007, h. 105

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 keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Hasil penelitian Boatwight dan Slate menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja SMA.¹²

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 individu masing-masing karyawan.

Keunggulan yang diberikan oleh Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep 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 Bank BPRS Bahkti Sumekar Kabupaten Sumenep dengan profesional dan amanah.

¹² Mohammad Ardiansyah. *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hal. 17

Berdasarkan pengamatan awal Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep memiliki etos kerja yang cukup tinggi hal ini dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh pihak bank.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi syariah maupun yang lain. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi baik konven maupun syariah tidak selalu dianggap lebih produktif di bandingkan dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

. Berdasarkan pada pemaparan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan yang terdapat pada Bank BPRS Bhakti Sumekar kabupaten Sumenep, dengan melakukan pengukuran beberapa variabel yang dituangkan dalam judul berikut ini **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep”**.

B. Rumusan Masalah

Bagian ini mencantumkan semua rumusan masalah yang hendak dicari jawabannya melalui penelitian. Perumusan masalah disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat Tanya.¹³

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bakti Sumekar Kabupaten Sumenep?

¹³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Prees, 2018), 60.

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank PBRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep?
3. Apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah¹⁴.

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
3. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁴ Ibid, h. 60

1. Secara 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. Secara Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai perbankan syariah tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan serta sebagai perbandingan antara konsep-konsep yang telah dipelajari dari perkuliahan dengan prakteknya dan mencoba untuk menerapkan keadaan nyata.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi bank BPRS Bhakti Sumekar untuk melanjutkan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi mengenai latar belakang pendidikan khususnya di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam rancangan penelitian ini ada beberapa variabel yang dibahas. Adapun variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. variabel adalah segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi sehingga dapat ditarik kesimpulan.¹⁵selanjutnya variabel terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Variabel Independen atau Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Latar Belakang Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2).
- b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karenanya adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Karyawan (Y).

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D Edisi Ketujuh* (Bandung: CV Alfabeta, 2013), hal 2

2. Indikator Variabel

Indikator variabel merupakan rujukan empiris dan variabel yang diteliti. Indikator ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar membuat butiran atau item pertanyaan dalam angket, interview dan observasi.¹⁶ Alat ukur variabel yang berfungsi mendeteksi secara penuh dari avariabel yang diukur. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Indikator dari Variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1)

- 1) Jenjang pendidikan
- 2) Spesifikasi/jurusan keilmuan

b. Indikator dari Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

- 1) Lama Waktu/Masa kerja
- 2) Penguasaan pekerjaan
- 3) Tingkat keterampilan yang dimiliki
- 4) Tingkat pengetahuan yang dimiliki
- 5) Keahlian interpersonal

c. Indikator dari Etos Kerja (Y)

- 1) Kinerja pegawai
- 2) Disiplin kerja
- 3) Motivasi kerja
- 4) Tanggung jawab
- 5) Semangat kerja
- 6) Tekun dan serius

¹⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2018), 38

- 7) Inisiatif
- 8) Dapat diandalkan

Tabel 1.1
Indikator Vareabel Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan pengalaman Kerja Terhadap Etos kerja Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep

Judul	Vareabel	Indikator
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	Latar Belakang Pendidikan	-Jenjang pendidikan -Spesifikasi/jurusan keilmuan
	Pengalaman Kerja	-Lama Waktu/Masa kerja -Penguasaan pekerjaan -Tingkat keterampilan yang dimiliki -Tingkat pengetahuan yang dimiliki -Keahlian interpersonal
	Etos Kerja	-Kinerja pegawai -Disiplin kerja -Motivasi kerja -Tanggung jawab -Semangat kerja -Tekun dan serius -Inisiatif -Dapat diandalkan

Suber: Data Diolah 2022

F. Definisi Oprasional

Definisi oprasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan yang didasarkan pada indikator.¹⁷

1. Latar Belakang Pendidikan (X₁)

Latar belakang pendidikan adalah sebuah proses individu meningkatkan kemampuan, sikap, pikiran dan perilaku lainnya didalam lingkungan masyarakat sekitar tempat mereka hidup serta sesuai dengan

¹⁷Ibid, 38.

proses sosial yang terjadi pada individu yang di hadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkendali, maka mereka dapat menghasilkan pertumbuhan keahlian sosial dan keahlian individu yang optimal. Dengan kata lain pendidikan dapat dipemgaruhi oleh lingkungan atau individu untuk memperoleh transaksi yang sifatnya permanen (tetap) dalam perilaku, pemikiran, dan sikapnya. Selanjutnya pendidikan juga bisa diartikan sebagai suatu proses dengan berbagai sistem-sistem tertentu agar orang dapat memperoleh wawasan, pemahaman, dan cara berperilaku yang sesuai dengan kebutuhan.¹⁸

2. Pengalaman Kerja (X₂)

Pengalam kerja adalah segala sesuatu yang telah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung).Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah terjadi didalam hidup setiap individu.Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.Pengalaman kerja karyawan pada melakukan peran pada suatu lembaga sangatlah berperan penting. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman lebih luas tentu akan lebih memahami apa yang harus dilakukan ketika mengalami suatu masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bertindak dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dikerjakan.¹⁹

¹⁸ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, 19th ed. (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014), 10.

¹⁹ Andi Basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*, (Surakarta, 2009)

3. Etos Kerja (Y)

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok.²⁰ Maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, mempercayai itu melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka dan itulah budaya kerja mereka.

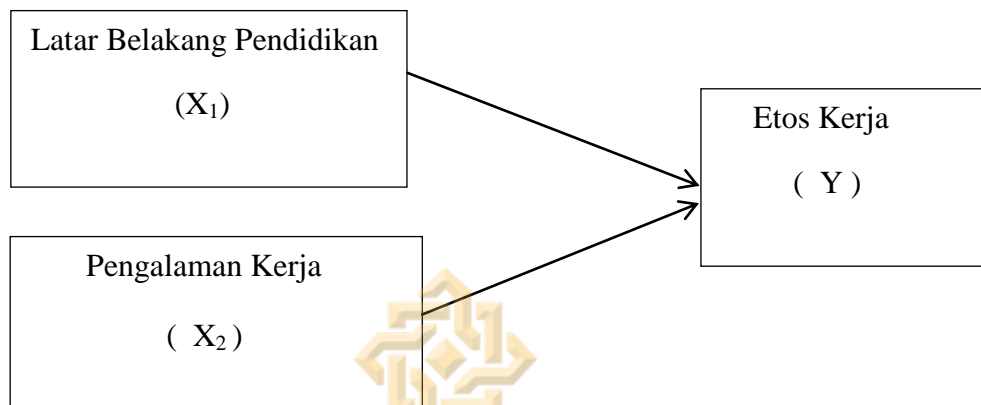
G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian ini bisa disebut juga sebagai anggapan dasar yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Asumsi pada penelitian atau anggapan dasar disamping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dalam merumuskan hipotesis.²¹ Asumsi pada penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Etos Kerja pada bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari kerangka konseptual (*Conceptual Framework*) berikut:

²⁰ Sinamo, 2011, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang*. Pada Sekripsi Mila Adella Rahmi. h. 10

²¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2018), 39.

Gambar 1.2
Kerangka Konseptual



Sumber: data diolah 2022
 Yang meneliti X1: 6 orang
 X2: 2 orang
 Y: 2 orang

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris dengan data.²² Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

²²Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 96

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

I. Metode Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat dan wilayah dimana penelitian untuk menghasilkan data-data dan informasi yang diperlukan. Lokasi penelitian dilakukan di BPRS Bhakti Sumekar Jl. Trunojoyo No. 137, Kabupaten Sumenep, Karangrawa, Bangselok, Kota Sumenep, Jawa Timur 69417.

2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Rancangan penelitian merupakan pola atau model penelitian yang dibuat untuk membantu mempermudah penelitian dalam menjalankan kegiatannya. Dilihat dari jenis datanya, penelitian dibagi menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka atau 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.²³

Penelitian menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field resesrch*), dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti penyebaran kuisisioner kepada responden, mengelolah data dan menganalisis data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini dimulai pada bulan mei tahun 2022 sampai dengan selesai dan lokasi penelitian pada Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

3. Populasi dan Simpel

a. Populasi

Populasi merupakan lingkungan generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diimplementasikan oleh penelitian untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya.²⁴ dalam hal ini poulasi yang menjadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan PBRs Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep yang berjumlah 67 Karyawan.²⁵

²³ Ahmad Tanzen, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hal. 64

²⁴ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2011), 80.

²⁵ Data diambil berdasarkan dari Dokumentasi PT. BPRS Bhakti Sumekar kabupaten Sumenep 2022.

b. Sampel

Sampel menurut Istijanto (2005) merupakan bagian yang di ambil dari Populasi.²⁶ Metode untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus dari Slovin, yaitu:

$$\text{Slovin } n = \frac{N}{1+N \times e^2}$$

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi error, misal 10%

Dari rumus diatas, maka jumlah sampel yang diperoleh dengan ukuran populasi 67 orang dan kelonggaran 10% jumlah karyawan adalah:

$$n = \frac{67}{1+67 \times 0,1^2}$$

$$= \frac{67}{1+67 \times 0,01}$$

$$= \frac{67}{1+0,67}$$

$$= \frac{67}{1,67}$$

$$= 40,119 \text{ dibulatkan menjadi } 40$$

Berdasarkan perhitungan pengambilan sampel diatas dengan menggunakan rumus Slovin maka dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 40 karyawan.

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple random sampling* atau mengambil sampel secara

²⁶ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005) hal 117

acak. Menurut Sanusi (2011) *simple random sampling* adalah proses memilih dan pengambilan suatu sampling yang mana setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel.²⁷

4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dari lapangan.²⁸ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan objek manusia tetapi juga objek-objek alam yang lain. Sutrisno Hadi, mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengalaman dan ingatan.

Dari segi proses pelaksanaannya, observasi dapat di bedakan menjadi 2 yaitu observasi berperan (*participant observation*) dan observasi non partisipan (*non participant observation*).

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian menggunakan pengumpulan data dengan menggunakan angket.

²⁷ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* Edisi Ketiga (Jakarta: Selemba Empat, 2011), Hal 89

²⁸ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagai Mana Menulis Tesis* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 192

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pertanyaan atau pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat di berikan kepada responden secara langsung, untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga di bawa pegawai peneliti.²⁹

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan indikator dari variabel akan menjadi titik tolak instrumen item-item yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan.

Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap objek tertentu. Artinya pertanyaan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif.³⁰ Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negative. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

²⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018)

³⁰ Kasmadi, Nia Siti Sunariah, *Panduan Moderen Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 74.

Tabel 1.3
Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	(Sangat Sesuai)	5
S	(Sesuai)	4
KS	(Kurang Sesuai)	3
TS	(Tidak Sesuai)	2
STS	(Sangat Tidak Sesuai)	1

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Suharsimi Arikunto yakni mencari dan mengenal hal-hal atau sesuatu yang berkaitan dengan masalah variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, majalah, surat kabar, dan notulen rapat. Sedangkan menurut Koentjoroningrat metode dokumentasi adalah kumpulan data variabel yang berbentuk tulisan.³¹

Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi didapatkan dari data perusahaan, **website**.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai sarana untuk mendapatkan data-data dan pengambilan gambar-gambar yang dianggap perlu dalam penelitian.

5. Analisis Data

Metode kuantitatif merupakan analisis pembahasan dalam bentuk perhitungan statistik yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya. Analisis data dilakukan dengan aplikasi computer, yaitu program *Statistical Package For the Social Sciences* (SPSS). SPSS

³¹ Koentjoroningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia, 2001), h. 46.

merupakan sebuah *software* computer yang salah satu fungsinya adalah untuk menghitung data statistik. Dengan menggunakan program ini analisis yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien.

a. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*). Jika r hitung $>$ t tabel, maka pertanyaan tersebut valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid..³²

Dalam penelitian ini pengujian reabilitas dilakukan dengan cara mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja yang kemudian data diperoleh di analisis hanya sekali saja yang kemudian data diperoleh di analisis menggunakan tehnik tertentu, yaitu *AlphaCronbach*. Dengan kreteria instrument penelitian sebagai berikut:

- Jika *AlphaCronbach* 0,6 maka dinyatakan reliable atau konsisten.

³² Sugiyono, *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 121.

- Jika nilai *AlphaCronbach* 0,6 maka dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

2) Uji Reabilitas

Reabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Reabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama.³³

Uji reabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuisioner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).suatu variabel dikatakan reabilitas jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. Instrumen yang reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama , akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari kerat adalah contoh instrument yang tidak realible/konsisten.³⁴

b. Uji Asumsi Klasik

Alat uji yang digunakan adalah uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui apakah terdapat masalah didalam data regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel atau lebih yang

³³ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 15.

³⁴ Sugiyono, *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 121.

berbeda. Pada analisis regresi untuk memperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan, maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. Apabila data regresi sudah melewati empat masalah dalam uji asumsi klasik maka data dapat dikatakan lulus uji asumsi.

1) Uji Normalitas

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

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau tidak.³⁵ Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *One Sampel Kolmogorov Smirnov test*, dalam interpretasinya, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 5% atau 0,05. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data yang berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* dari pada

³⁵ Anting Soemantri Dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 265.

timeseries. 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.³⁶ Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

- a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
 - b) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
 - c) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadimaka sangat sulit untuk menentukan antara variabel independen terhadap korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.³⁷

³⁶ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hal. 79

³⁷ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0* (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 96

c. 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. Dengan melakukan penerapan menggunakan metode ini bertujuan untuk dapat meramalkan besarnya nilai variabel tidak bebas (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen).³⁸

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

Keterangan :

Y = variabel *dependent* (etos kerja karyawan)

X₁ = variabel *independent* (latar belakang pendidikan)

X₂ = variabel *independent* (pengalaman kerja)

d. Uji Hipotesis

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

1) Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengetahuan variabel latar belakang pendidikan (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) terdapat etos kerja karyawan (Y). tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Apabila nilai signifikan < 0,05

³⁸ Usman, Husaini dan Setiadi, *Pengantar Statistika* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h.241.

maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikan dan membandingkan dengan taraf kesalahan 5% atau 0,05 yang dipakai yaitu jika $\text{sig.} < 0,05$ dan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. signifikan atau tidak.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- a) 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 BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
- b) 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 BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

2) Uji F (F-test)

F-tes digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan. tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi 0,05 dapat

dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a) 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 BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
- b) Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

e. 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). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.³⁹ Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sebesarapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ini berkisar nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat

³⁹Purbayu Budi Santosadan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*, 1 s ted. (Yogyakarta: ANDI, 2007), 144.

dikatakan bahwa bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y), hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel terikat yang diteliti terhadap variabel bebas. Sebaiknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.

Rumus:

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

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

J. Sistematik Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, disusunlah suatu sistematik penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Sistematik penelitian ini berisi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Adapun sistematik penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Tinjauan pustaka memberikan tinjauan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan pada saat ini dengan memasukkan kajian teori.

BAB III: Penyajian data dan analisis, bab ini berisikan gambar obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB IV: Penutup atau kesimpulan dan saran, bab ini merupakan bab terakhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran. Dalam bab terakhir ini ditarik kesimpulan yang ada setelah proses di bab-bab sebelumnya yang kemudian menjadi sebuah hasil atau analisis dari permasalahan yang diteliti. Kemudian dilanjutkan dengan saran-saran untuk pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini secara khusus ataupun pihak-pihak yang membutuhkan secara umumnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi telah banyak dilakukan, akan tetapi hasil penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan menunjukkan keanekaragaman hasil. Perbedaan hasil empiris penelitian-penelitian terdahulu lebih disebabkan oleh beberapa faktor yaitu perbedaan tempat penelitian, perbedaan periode waktu, perbedaan metode pengujian maupun perbedaan sampel yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa contoh referensi dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan aspek yang serupa sebagai dasar atau asumsi penelitian ini, yaitu:

1. Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”(2014). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung.⁴⁰

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan. Adapun metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji

⁴⁰ Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Kediri, 2014)

heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis. Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja di ketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar $-0,139$, (2) variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar $0,936$ dan (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja (Y) karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan nilai F_{hitung} sebesar $75,613$ dan tingkat signifikan $0,000$.

2. Ayu Lestari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Cirebon”, (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.⁴¹

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Sampel pada peneliti sebanyak 68 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Pengujian instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis datanya adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara persial diperoleh hasil variabel latar belakang pendidikan (X_1) t_{hitung} sebesar $-0,206$, variabel ini

⁴¹ Ayu Lestari, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Cirebon”. (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, 2016)

menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} 1,66864 artinya secara persial tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel pengalaman kerja (X_2) t_{hitung} sebesar 4,649, Hal ini menjukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,66864 artinya secara persial terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja. Pengujian simultan diperoleh hasil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. F_{hitung} (17,554) > F_{hitung} 3,14. Faktor latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berkontribusi sebesar 35,1% terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan sisanya, sebesar 64,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

3. Herlangga Hizkiawan, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Etos Karyawan Terhadap Kinerja UPT. Layanan Internasional", (2017). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.⁴²

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel berjumlah 35 karyawan, berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan (1) ada tidaknya Pengaruh Pengalaman bekerja terhadap kinerja karyawan UPT. Layanan Internasional Universitas Sebelah Maret; (2) ada tidaknya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Layanan Internasional Universitas Sebelas Maret; (3) ada tidaknya pengaruh pengalaman kerja dan etos kerja secara bersama-sama terdapat kinerja karyawan UPT. Layanan Internasional Universitas Sebelas Maret. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, hasil

⁴² Herlangga Hizkiawan, "Pengaruh Pengalam Kerja dan Etos Karyawan Terhadap Kinerja UPT. Layanan Internasional". (Skripsi: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelah Maret Surakarta, 2017)

analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun bersama-sama antara pengalaman Kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Layanan Internasional Universitas Sebelas Maret. Hal ini dapat ditinjau dari hasil perhitungan pada variabel pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) yang memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,143 > 1,694$), sementara dari variabel etos kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,150 > 1,694$) dan pada perhitungan uji F memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($18,290 > 3,295$) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dirumuskan menjadi : $Y = 2,201 + 0,639 X_1 + 0,364 X_2$

4. M. Agus Hermawan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam PT. Indokom Samudra Persada" (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.⁴³

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indokom Samudra Persada sebanyak 162 orang, dijadikan sampel sebanyak 62 orang dengan menggunakan metode *simple*

⁴³M. Agus Hermawan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam PT. Indokom Samudra Persada". (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)

random sampling. Teknik analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini adalah: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pengujian dua sisi dengan hasil perhitungan sebesar $2,077 > 1,670$ dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$, dalam penelitian ini menurut pandangan ekonomi Islam PT. Indokom Samudra Persada telah sesuai dengan konsep ekonomi Islam. Hal ini terlihat sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik demi keberlangsungan hidup perusahaan dan terciptanya karyawan yang produktif.

5. Siti Rodiyah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”. (2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.⁴⁴

Adapun jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian yang menggunakan jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 responden, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda. Dari hasil regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan

⁴⁴ Siti Rodiyah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”. (Skripsi: Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018)

signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0.397, (2) kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa koefisien kualitas pelatihan sebesar 0.404, (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dengan nilai F_{hitung} sebesar 55.789 dengan tingkat signifikan 0,000.

6. Istiqomah, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah Jakarta”, (2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis.⁴⁵

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang disebabkan kepada SDM Bank Umum Syariah (BUS) dengan latar belakang pendidikan sarjana ekonomi Syariah sebanyak 96 orang responden. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan pengaruh dikatakan cukup dengan nilai R^2 adjustment 50%. Secara simultan variabel kompetensi (X_1), Komitmen (X_2) dan Etos Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) SDM Bank Umum Syariah (BUS) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian secara parsial variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh yang dominan dengan nilai B 0,225, untuk pengaruh variabel

⁴⁵ Istiqomah, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah Jakarta”, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018)

Komitmen (X_2) hasil penelitian menunjukkan nilai tidak signifikan dengan nilai 0,412 dan pengaruh variabel Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai yang signifikan sebesar 0.000.

7. Nova Wahyuni Syafnur, “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BANK Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukittinggi”, (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.⁴⁶

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, lingkungan kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Negeri Cabang Syariah Padang dan Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua peneliti ini diambil dengan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *sampling* jenuh. Pengumpulan data primer adalah dengan menyebarkan kuesioner serta wawancara. Terdapat 33 kuesioner yang di olah dalam penelitian ini. Metode dan uji hipotesis dengan program *SPSS 21.00*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, lingkungan kerja, dan religiusitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} 3,399 dengan tingkat signifikan 0,002 dibawah 0,05. Variabel religiusitas juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} 3,518 dengan tingkat signifikansi 0,001 dibawah 0,05. Sedangkan variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh

⁴⁶ Nova Wahyuni Syafnur, “ Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BANK Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukittinggi”. (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019)

terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} 1.429 dengan tingkat signifikansi 0,164 diatas 0.05.

8. Hartono Ahmad, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo”,(2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.⁴⁷

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) terhadap etos kerja (Y) berpengaruh positif sebesar 42,1% dan signifikan ($0.000 < 0.05$). (2) Hasil MPR (*Moderated Regression Analysis*) menunjukkan peningkatan pada hasil uji regresi variabel moderating dari 42,4%-56,3%. Artinya dengan adanya pengalaman kerja (X_2) memperkuat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja.

9. Eka Maelani, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Serta Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Tegal Yang Sudah Bertransformasi Di Era Industri Digital”, (2020). Fakultas Ekonomi dan Bisnis.⁴⁸

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan (1) Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Tegal (2) Untuk

⁴⁷ Hartono Ahmad, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo”, (Skripsi:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Palopo, 2019)

⁴⁸ Eka Maelani, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Serta Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Tegal Yang Sudah Bertransformasi Di Era Industri Digital”,(Skripsi:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila Tegal, 2020)

mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persro) Kantor Area Tegal (3) Untuk mengetahui pengaruh simultan antara latar belakang pendidikan serta penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Kantor Area Tegal. Penelitian yang berupa kuesioner dan menggunakan skala likert. Uji validitas instrument ini menggunakan tehnik korelasi. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan *Purpose Sampling* 30 responden. Uji validitas instrument ini menggunakan tehnik kolerasi *Product moment* pada *levelof significant* 5% (0,05) dengan derajat kebebasan r tabel= 0,361 (N=30). Sedangkan uji reabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*.Tehnik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dan hasil uji R Square menunjukan bahwa hasil $R^2 = 0,426$ berarti bahwa 42,6% kinerja Karyawan (Y) di pengaruhi oleh besarnya Latar Belakang Pendidikan (X_1) serta penggunaan Teknologi Informasi (X_2) sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

10. Armita, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo”, (2020). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.⁴⁹

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel yaitu 26 karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo, sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer

⁴⁹ Armita, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo”, (Skripsi:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri Palopo, 2020)

dengan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis linear berganda. Metode analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (1) Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo, variabel (2) pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Hasil uji bersama-sama bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (dependen).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Ayuk Wahdanfiari Adibah 2014, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.	Metode penelitian yang digunakan adalah sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel yang sama.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 51 responden dan lokasi penelitian di BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
2	Ayu Lestari 2016, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Pengalaman Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang	Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama dengan penelitian yang	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 68 responden dan

	Cirebon.	digunakan saat ini.	lokasi penelitian di BNI Syariah Cabang Cirebon. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
3	Herlangga Hizkiawan 2017, Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Etos Karyawan Terhadap Kinerja UPT. Layanan Internasional Universitas Sebelahmaret.	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel yang sama.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 35 responden dan lokasi penelitian di UPT. Layanan Internasional Universitas Sebelahmaret. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
4	M. Agus Hermawan 2017, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam PT. Indokom Samudra Persada	Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini sama dengan tehnik pengumpulan data penelitian saat ini.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 62 responden dan lokasi penelitian di PT. Indokom Samudra Persada. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
5	Siti Rodiyah 2018, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 30 responden dan lokasi penelitian di PT.

	Sejahtera Ponogoro.	dan menggunakan penyebaran angket.	BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponogoro. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
6	Istiqomah 2018, Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etos Keja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah Jakarta.	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 96 responden dan lokasi penelitian di Bank Umum Syariah Jakarta. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
7	Nova Wahyuni Syafnur 2019, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BANK Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukittinggi.	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Dan sama-sama menggunakan penyebaran angket atau kuesioner.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 33 responden dan lokasi penelitian di BANK Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukittinggi. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
8	Hartono Ahmad 2019, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Syariah	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 30 responden dan lokasi penelitian di Bank Syariah Mandiri Palopo. Sedangkan

	Mandiri Palopo.		dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
9	Eka Maelani 2020, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Serta Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Tegal Yang Sudah Bertransformasi Di Era Industri Digital.	Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah regresi linier berganda sama dengan penelitian saat ini. Dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 30 responden dan lokasi penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Tegal Yang Sudah Bertransformasi Di Era Industri Digital. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
10	Armita 2020, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo.	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan variabel penelitian saat ini dan juga sama-sama menggunakan penyebaran angket.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu 26 responden dan lokasi penelitian di BNI Syariah Kantor Cabang Palopo. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di Bnak BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

Sumber: Data Diolah, 2021

Deri beberapa jenis penelitian yang telah dipaparkan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian yang telah dilakukan dan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Untuk persamaannya sendiri yaitu

sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada jumlah responden dan tempat penelitiannya sedangkan pada penelitian saat ini melakukan penelitian di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

B. Kajian Teori

Kajian teori pembahasannya akan digunakan sebagai perspektif untuk melakukan penyelidikan. Berikut pembahasan teori dalam penelitian ini:⁵⁰

1. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian 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 perentasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan menyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraih nya 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

⁵⁰ Tim Penyusun, *Karya Ilmiah*, 74.

yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Latar belakang pendidikan adalah tahap dan kesesuaian yang dimiliki karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Pendidikan ini mempersiapkan Sumber Daya Manusia sebelum memasuki dunia kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai objek dan subjek pembangun perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.⁵¹

Pendidikan merupakan usaha menarik suatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal di sekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar

⁵¹ Sadili Samsudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 110

dikemudian hari dapat memainkan peran hidup secara tepat. Tujuan pendidikan menduduki posisi penting di antara komponen-komponen pendidikan lainnya. Dapat dikatakan bahwa segenap komponen dari seluruh kegiatan pendidikan dilakukan semata-mata terarah kepada atau ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut.⁵²

Lulusan suatu lembaga pendidikan merupakan tenaga-tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk mengisi lowongan jabatan. Lowongan tersebut diisi oleh mereka yang memenuhi persyaratannya. Sebab, dengan makin berkembangnya jabatan dalam perusahaan maka persyaratan yang timbul akan makin kompleks dan teknis sehingga memerlukan tenaga-tenaga lulusan sekolah-sekolah tinggi, akademi maupun Universitas.⁵³

b. Pengertian Pendidikan Menurut Ahli

Pengertian pendidikan menurut para ahli dibedakan sebagai berikut:

1) Pendidikan merupakan sebuah proses pembentukan pendapat-pendapatan mendasar, bersifat intelektual dan emosional, tentang alam serta tentang sesama manusia. Proses tersebut berupa pengajaran dan bimbingan, bukan paksaan, yang terjadi didalam masyarakat.⁵⁴ Dalam kaitan ini John Dewy lebih menitik beratkan pada sisi kehidupan sosial, dengan meneropong hubungan antara individu dengan masyarakat.

⁵² Umar Tirtaraharja, La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2018), 129

⁵³ Sadili Samsudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 20

⁵⁴ Maufur, Hartina. 2010, *Pengaruh latar Belakang Pendidikan Serta Menggunakan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantoe Atra Tegal Yang Sudah Bertransformasi Di Era Industri Digital*. Pada Skripsi Eka Maelani, h. 15

- 2) Menurut Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan didikan secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pendidikan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.⁵⁵
- 3) Mendefinisikan pendidikan adalah upaya sadar pendidikan dalam memberi kesempatan kepada semua peserta didik dengan berbagai cara untuk dapat mengembangkan berbagai potensi positif secara maksimal terutama di dunia kerja.
- 4) Kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas.

c. 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. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:⁵⁶

⁵⁵ Ibid, h. 15

⁵⁶ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Semarang:Aneka Ilmu, 2003), 3

- 1) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal 9 (Sembilan) tahun pertama masuk sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- 3) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

d. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Jadi, latar belakang pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam penguasaan di bidang ilmu tertentu. Dalam hal ini, prestasi akademik yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi juga dapat dilihat dari perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dasasai, ditanggung) 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. Sebelum seorang individu dipekerjakan untuk melakukan sebuah pekerjaan tertentu, syarat dari pekerjaan itu harus lebih dahulu diidentifikasi. Sebelum kinerja dievaluasi, diperlukan juga adanya identifikasi tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, sebelum setiap fungsi sumber daya manusia dilaksanakan, mereka harus secara teliti memahami lingkungan pekerjaannya.⁵⁷

⁵⁷ Meldon, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (malang: Press, 2009)

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak atau 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. Pengetahuan merupakan sebuah derajat dimana karyawan diisyaratkan untuk mengetahui secara teknis apa yang dikerjakan.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.⁵⁸ 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 di sebut dengan istilah "*Length of Service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Se jauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.⁵⁹ juga pengalaman kerja akan ikut memantangkan orang yang

⁵⁸ Andi basuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal. 14

⁵⁹ Cut Yunita, et. All., "*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh*" dalam *Jurnal Akutansi* Vol 1 No. 2, 2013), hal. 3

bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidak nya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:⁶⁰

1) 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.

2) 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 menjelaskan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

⁶⁰ Bill Foster, *Pembinaan untuk Penigkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2021),hal. 43

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu etos yang berarti karakter, waktu kesulitan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan atau pun gagasan komprehensif mengenai tatanan.⁶¹

Menurut Sinamo etos kerja adalah perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik, istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism yang mendasarinya, sikap-sikap yang mengaturnya nilai-nilai yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang melahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pelakunya.

Sinamo menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah

⁶¹ Ferry Nofliadi, "Hubungan Antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja" dalam Sekripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung Tahun 2014, h. 4

panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.⁶²

Dari etos kerja ini dikenal pula kata etika, etiket yang hamper mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkadang gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.⁶³ Sebagai suatu objek 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.

Sedangkan etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakal 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.

Kerja adalah segala kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja fisik material atau kerja intelektual. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakal pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total paradigma

⁶² Andry Hadiansyah, RiniPurnamasi, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AE" dalam Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol 3, No 2, Tahun 2015, h. 152

⁶³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal. 15

kerja yang integral.⁶⁴ Menurutnya, jika seseorang, satuan organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Etos kerja timbul dari keperluan yang mendesak atas kepiharian hidup. Manusia harus bekerja keras untuk dapat hidup terus. Oleh karena itu mereka memperoleh alasan yang baik untuk bekerja keras karena menikmati suatu jalan untuk memperbaiki standar kehidupan.⁶⁵

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 kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.⁶⁶

Meningkatkan kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah.

Menurut Sinamo memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

⁶⁴ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 37

⁶⁵ Suryadi Prawirosentono, Dkk, *Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja Karyawan* (BPFE-Yogyakarta: Cetakan Pertama, 2019) 77

⁶⁶ Sinamo, 2011, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang*. Pada Sekripsi, Mia Adela Rahmi. h. 31

- 1) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2) Menempatkan pandangan terhadap kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang diarahkan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sebagai individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki etos kerja yang rendah, maka menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu:

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati sebagai rutinitas hidup

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja⁶⁷

- 1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu system 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

⁶⁷ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 52

dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut 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 bias sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

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

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

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

5) Pendidikan

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

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan

suatupandangan 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.

c. Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut Sinamoda delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- 1) Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sasui dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan

individu mengharapkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.

- 6) Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga terlahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- 8) 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 karakteristik⁶⁸, yaitu:

- 1) Keahlian Interpersonal

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

⁶⁸ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 34

yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerja sama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terhadap 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenagi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

2) Inisiatif

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

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

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seseorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seseorang 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.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini disajikan hasil penelitian di Desa Bangselok tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Objek yang dijadikan penelitian berlokasi di Jl. Trunojoyo No. 137, Kabupaten Sumenep, Karangrawa, Bangselok, Kota Sumenep, Jawa Timur 69417.

1. Sejarah Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep

Pada saat dikeluarkannya Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan peraturan No. 25 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah otonom, maka kewenangan otonom saat ini telah diserahkan kepada daerah. Kewenangan tersebut mencakup penanganan segala urusan rumah tangga daerah sebagai lembaga berikut perangkatnya. Untuk meningkatkan dan mendayagunakan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep sangat memerlukan peran lengkap keuangan yang diharapkan dapat memenuhi dapat memenuhi tujuan tersebut. Dimana pada gilirannya Lembaga Keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah guna mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata. Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut di atas pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi bank Perkreditan Rakyat yang

berdomisili di sidoarjo yaitun PTBPR DANA MERAPI untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep.

Dalam perkembangannya PT BPR Dana Merapi telah mengalami perubahan nama menjadi PT BPRS Bhakti Sumekar dengan Akta Nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto, SH notaris di Sidiorja dan persetujuan dari Bank Indonesia no. 04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003. Dan dapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT.01.04 tahun 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Tersebut. Selanjutnya untuk mengukuhkan pendirian PT BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Simenep telah mengesahkan dalam sebuah peraturan daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31-07-2003 tentang Pendirian PT Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bhakti Sumekar.⁶⁹

2. Visi, Misi dan Moto Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep

Adapun Visi, Misi dan Moto BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan di landasi nilai-nilai agama dan budaya.

⁶⁹ [http://WWW. Bhaktisumekar.co.id](http://WWW.Bhaktisumekar.co.id) (diakses 16 Mei 2021).

b. Misi dan Tujuan

- 1) Intermediasi antara pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasarkan syariah
- 2) Membantu melaksanakan pemberdayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah
- 3) Mengupayakan peningkatan pendapatan Asli Daerah

c. Moto

“Mitra Bermuamalah Dengan Syariah”

3. Jumlah Karyawan dan Latar Belakang Pendidikan

Berikut ini merupakan jumlah data karyawan dan latar belakang pendidikan karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan
Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep

No	Nama	L\ P	Latar Belakang Pendidikan
1	Devi Septianita	P	S1. Manajemen
2	Afan Supriyadi	L	S1. EP
3	Guntur Agung Prayadi	L	S1. Hukum Ekonomi Syariah
4	Royhan Akhsan Wahyudi	L	S1. Tehnik
5	Roy Henry Kurniawan	L	S1. Komonikasi
6	Guntur Agung Prayudi	L	S1. Pendidikan
7	Salamah	P	S1. Akutansi
8	Cindy P.	P	S1. Ekonomi Pembangunn
9	Fadli	L	S1. Hukum Ekonomi Syariah
10	Desselina Tri Islami	P	S1. Fisib
11	Nurdiana R.	P	S1. Bahasa dan Sastra
12	Destrin Faransari	P	S1. Ilmu Hukum
13	Risky Apriha Ananda	L	S1. Psikologi
14	Siti Halifah	P	S1. THP
15	Areta Putri Rasdana	P	S1. Tehnik Informaika
16	Fauzi	L	S1. Fisib
17	Nanda Akbarul Dwi Laksono	L	S1. Akutansi
18	Vony w.s	P	S1. Ilmu Hukum
19	Hainur Rahman	L	S1. Sastra
20	Dhani	L	S1. Pendidikan
21	Dhella Tamama Syauqi	P	S1. Psikologi
22	RB Daniyal	P	S1. Fisib
23	Dwiyana Meila Tunia	P	S1. Tehnik Informatika
24	Raty Febrandari	P	S1. Manajemen Keuangan

25	Ruslan Wahyudi	L	S1. Komonikasi
26	Hainur	L	S1. Tehnik Sipil
27	Radhita Bela p	P	S1. Tehnik Mesin Industri
28	Sugeng Mega Wardana	L	S2. Magister Manajemen
29	Dody Eko Arfiansyah	L	S1. Pendidikan
30	Muhammad Ibadurrahman	L	S1. Mipa/Fisika
31	Sri kuswardani	P	S1. Keperawatan
32	Yuliana Eva Novitasari	P	S1. Ekonomi Pembangunan
33	Mohammad Syis	L	S1. Hukum
34	Afan Supriyadi	L	S1. Komonikasi
35	Chairil Akbar	L	S1. Tehnik Informatika
36	Agus Triyandianto HS	L	S1. Geografi
37	Widi Mahendra Putrama	L	S1. Psikologi
38	Rissa Candra Yunata	P	S1. Ekonomi
39	Melisa Sptifina Wulandari	P	S1. Akutansi
40	Akhmad Farid Widiarto	L	S1. Statistika

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel 3.1 di atas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep yang diambil sebagai populasi, yaitu menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 39 orang dan untuk tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah lulusan sarjana.

B. Karakteristik Karyawan

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data karyawan yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep berikut ini:

1. Jenis Kelamin Karyawan

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jenis Kelamin Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar
Kabupaten Sumenep

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Laki-laki	22
Perempuan	18
Total Karyawan	40 Karyawan

Sumber: Data Duolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel 3.2 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 22 orang sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah

2. Masa Kerja Karyawan

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Masa kerja Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar
Kabupaten Sumenep

No	Masa Kerja	Frekuensi
1.	0 tahun – 5 tahun	28
2.	5 tahun – 10 tahun	12
	Jumlah	40 karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel 3.3 di atas dapat diketahui responden atau karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun sebanyak 28 Orang dan sisanya 12 orang baru bekerja di bawah 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank BPRS Bahkti Sumekar memiliki masa kerja dibawah 5 tahun.

3. Usia Karyawan

Adapun data mengenai usia karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut:

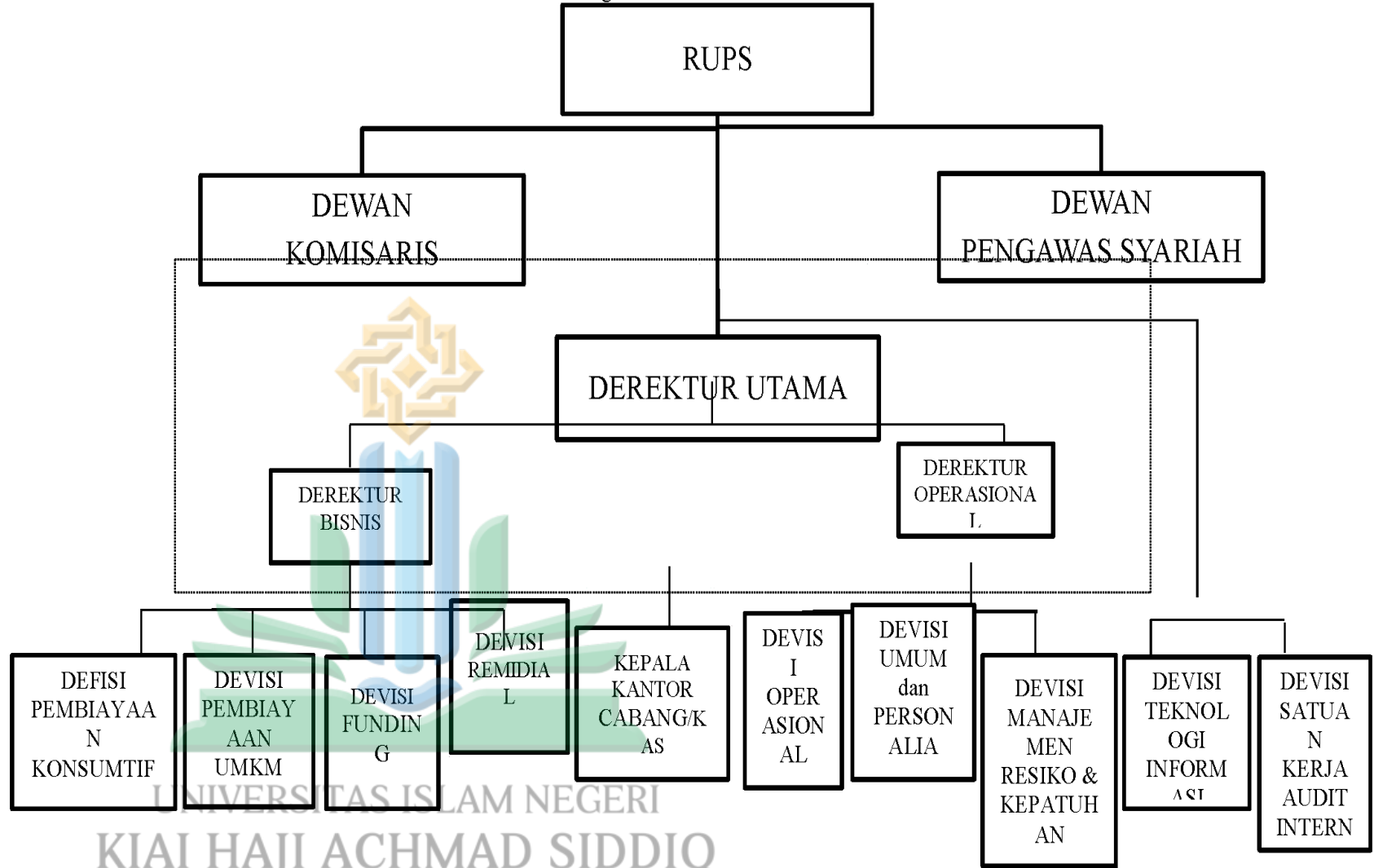
Tabel 3.4
Usia Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar
Kabupaten Sumenep

No	Usia Karyawan	Frekuensi
1	17 tahun – 30 tahun	26
2	30 tahun – 43 tahun	9
3	43 tahun – 55 tahun	5
	Jumlah	40

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel 3.4 di atas dapat diketahui tentang usia karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep yang diambil sebagai populasi, yang menunjukan bahwa sebagian besar karyawan berusia antara 17- 30 tahun yaitu sebanyak 26 orang dan 9 orang berusia antara 30-43 sedangkan sisanya adalah karyawan berusia antara 43-55 tahun sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep berusia antara 17 tahun- 30 tahun.

Bagan 3.1
Struktur Organisasi PT.BPRS Bhakti Sumekar



Struktur organisasi di BPRS Bhakti Sumekar kabupaten sumenep merupakan aspek yang paling menentukan untuk perkembangan perusahaan kejelasan hubungan dan tugas-tugas bagian struktur. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) berada di puncak organisasi. Dewan pengawas (DPS) memiliki wewenang untuk memberikan nasehat dan saran syariah khususnya yang berhubungan dengan produk-produk yang akan dikeluarkan oleh bank syariah tersebut. Dalam kegiatan operasional bank di kepala oleh bank seseorang direksi yang di damping oleh kedua direksi lainnya. Dewan direksi membawahi lima kepala bagian yaitu kepala bagian pembiayaan komersil dan UKM, kepala bagian pembiayaan konsumtif dan dana, kepala bagian operasional, kepala bagian umum dan kepala bagian cabang.⁷⁰

C. Penyajian Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang di berikan kepada responden sebanyak 40 keryawan atau sampel BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep dari populasi yang berjumlah 67. Setelah melalui pemrosesan data 40 kuesioner dapat di olah semua.

⁷⁰<http://WWW.bhaktisumekar.co.id>

1. Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu Kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui.⁷¹ Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu menjawab sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Selanjutnya agar dapat mengetahui apakah suatu item dikatakan valid atau tidak valid maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = N-2, menggunakan signifikan 5%. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan uji reabilitas diberikan kepada 40 responden penelitian. Nilai r tabel dengan ketentuan df = (N-2), yaitu 40 dan tingkat signifikan sebesar 5% angka yang diperoleh adalah 0,3120.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Validitas		Keterangan
		R	R tabel	
Latar Belakang Pendidikan	X1.1	0,584	0,3120	Valid
	X1.2	0,687	0,3120	Valid
	X1.3	0,595	0,3120	Valid
	X1.4	0,580	0,3120	Valid
	X1.5	0,646	0,3120	Valid
	X1.6	0,674	0,3120	Valid
Pengalaman	X2.1	0,487	0,3120	Valid
	X2.2	0,553	0,3120	Valid
	X2.3	0,653	0,3120	Valid

⁷¹ Lucky O. H. Dotulong, Dkk. *Pengaruh Latar Belang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara* (Jurnal, Edisi: Vol. 9, No. 4, Tahun 2021), 967

Kerja	X2.4	0,496	0,3120	Valid
	X2.5	0,656	0,3120	Valid
	X2.6	0,598	0,3120	Valid
Etos Kerja	Y.1	0,632	0,3120	Valid
	Y.2	0,703	0,3120	Valid
	Y.3	0,751	0,3120	Valid
	Y.4	0,738	0,3120	Valid
	Y.5	0,592	0,3120	Valid
	Y.6	0,654	0,3120	Valid
	Y.7	0,491	0,3120	Valid
	Y.8	0,530	0,3120	Valid

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel 3.1 hasil diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X1 (latar belakang pendidikan), X2 (pengalaman kerja) dan Y (etos kerja karyawan) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah r_{tabel} dan r_{hitung} .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan skala *Alpha Cronbach's*.⁷² Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja yang kemudian data diperoleh di analisis menggunakan teknik tertentu, yaitu *Alpha Cronbach's*. Jika nilai Alpha $>0,60$ maka reliabel.

⁷² Dirman, Sulkifli. AR, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KCP Bank Muamalat Kolaka* (Jurnal, Edisi: Vol. 2, No. 2, Tahun 2019), 9.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Cronbach's Alpha	rProduct Moment	
Latar Belanag Pendidikan (X1)	0,845	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,812	0,60	Reliabel
Etos Kerja(Y)	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel, artinya pengukuran data sudah dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model dalam suatu penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum uji hipotesis dilakukan, dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data telah memenuhi asumsi-asumsi dasar dan memastikan bahwa data telah mendistribusikan normal. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi

normal. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis One Sampel Kolmogorov-Smirnov test, dalam interpretasinya data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai alpha 5% atau 0,05. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data distribusi normal.

Tabel 3.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,36495299
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.062
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data diolah SPSS (terlampir)

Penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa normalitas *Kolmogorov smirnov* dengan tingkat signifikan variabel-variabel = 0,200 > $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa seluruh instrument pernyataan penelitian tersebut bersifat normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

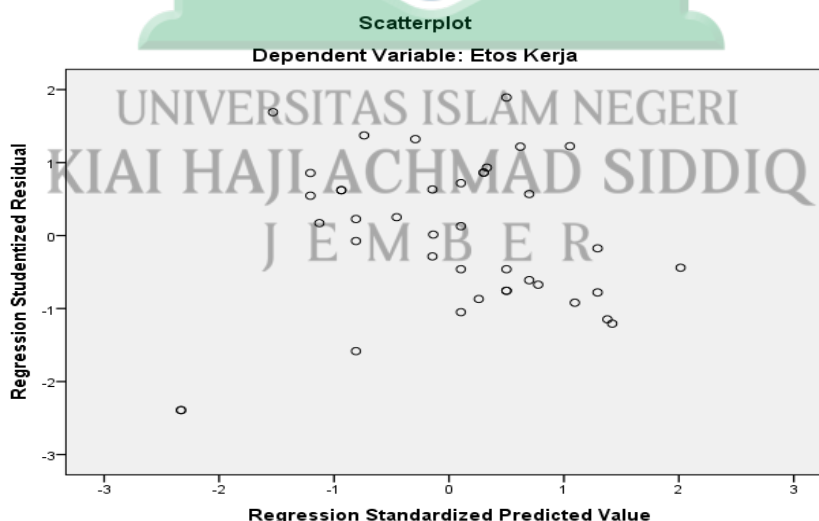
Uji heteroskedastisitas ini digunakan dalam mengetahui apakah ada model regresi timbul ketidak samaan antara variabel dari residual yang satu kepengamatan yang lain.⁷³

⁷³ Agus Tri Basuki, *Pengantar Ekonometrika (Dilengkapi Penggunaan Eviews)*, Edisi 1 (Yogyakarta: Katalog Dalam Terbitan, 2018). 183.

Bila varian dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, oleh itu disebut dengan homokedastisitas dan apa bila varian tidak konstan ataupun berubah disebut dengan heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser, dalam interpretasinya, uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai coefficient signifikansi masing-masing variabel, apabila nilai coefficient signifikansi masing-masing variabel lebih dari 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 3.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tampilan pada uji Scatterplot diatas, terlihat bahwa plot atau titik menyebar secara baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumber regression standardized residual, sehingga di simpulkan bahwa model regresi yang terbentuk tidak ada gejala atau

tanda-tanda terjadi heteroskedastitas. Untuk memastikan, beriku penelitian tampilan tabel coefficient berdasarkan hasil analisis uji hetetoskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini adalah tehnik untuk mendeteksi ada tidaknya multikoloniaritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflantion factor* (VIP), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIP dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikoloniaritas dapat dilihat dari nilai *Variance inflantion factor* (VIP) dari setiap variabel independen atau variabel bebas. Apabila nilai $VIP > 10$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut terdeteksi multikolonieritas, sedangkan jika $VIP < 10$ maka model tersebut bebas dari multikolonieritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdeteksi multikolonieritas atau tidak terjadi kolerasi antara variabel independen.

Tabel 3.9
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Latar Belakang Pendidikan	,869	1,151	Tidak Multikolinieritas
2.	Pengalaman Kerja	,868	1,151	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS (terlampir)

Pada tabel terlihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF (*Variabel*

Inflation Factor) semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan, maka semua variabel bebas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini menguji hipotesis pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumenkar Kabupaten Sumenep.

Tabel 3.10
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,177	4,208		3,132	,003
Latar Belakang Pendidikan	,305	,148	,291	2,065	,047
Pengalam Kerja	,503	,164	,432	3,067	,004

Sumber: Data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi diatas, dapat dilihat bahwa persamaan model regresi berganda adalah:

$$Y = 13,177 + 0,305 X_1 + 0,503 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 13,177, jika segala sesuatu pada variabel latar belakang pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dianggap konstan, maka etos kerja sebesar 13,177.

- b. Nilai constan beta pada variabel latar belakang pendidikan (X_1) sebesar 0,035. Jika nilai koefisien beta pada variabel latar belakang pendidikan (X_1) terjadi penambahan atau kenaikan sebesar satu satuan variabel lain akan mengakibatkan perubahan etos kerja (Y) sebesar 0,035. Maka sebaliknya juga jika penurunan sebesar satu satuan pada variabel latar belakang pendidikan (X_1) akan menurunkan etos kerja (Y) sebesar 0,035.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,503 jika nilai koefisien beta pada variabel pengalaman kerja (X_2) terjadi penambahan atau kenaikan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain akan mengakibatkan perubahan etos kerja (Y) sebesar 0,503. Maka sebaliknya juga jika penurunan sebesar satu satuan pada variabel eos kerja (Y) sebesar 0,503.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (persial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ atau $> t$ tabel, maka H_0 ditolak maka H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila probabilitas $> 0,05$ atau t hitung $< t$ table, maka H_0 diterimadan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh tidak

signifikan terhadap variabel dependen, Hasil analisis uji t (parsial) dapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.11
Uji t

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,177	4,208		3,132	.003
Latar Belakang Pendidikan	.305	.148	.291	2,065	.046
Pengalaman Kerja	.503	.164	.432	3,067	.004

Sumber: Data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) diatas, diketahui:

- 1) Nilai t hitung pada variabel X1 (latar belakang pendidikan) adalah sebesar 2,065. Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi ($0,046 < 0,005$). Jadi, kesimpulannya adalah t hitung $>$ t tabel ($2,065 > 2,021$) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, ada pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan (X1) terhadap variabel (Y) etos kerja.
- 2) Nilai t hitung pada variabel X2 (pengalaman kerja) adalah sebesar 2,067. Sedangkan nilai t tabel 2,021 dengan tingkat signifikansi ($0,004 < 0,005$). Jadi, kesimpulannya adalah t hitung $>$ t tabel ($2,067 > 2,021$) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, ada pengaruh antara variabel X2 (pengalaman kerja) terhadap variabel Y (Etos Kerja).

b. Uji f

Pengujian secara somultas atau uji F digunakan untuk menguji variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F$, maka H_0 ditolak untuk dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan $> 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.12
Uji F (Simultas)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	250,807	2	125,403	10,507	.000 ^b
Residual	441,593	37	11,935		
Total	692,400	39			

Sumber: Data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan hasil analisis uji F (Simultas) diatas, dapat dilihat dan diketahui bahwa nilai signifikansi adalah $< 0,000$ lebih kecil dari alpha ($< 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 10,507, sedangkan F tabel sebesar 3,26. Kesimpulannya, $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($10,507 > 3,26$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel X1 (pengaruh latar belakang pendidikan) dan

X2 (pengalaman kerja) secara simultan terhadap variabel Y (etos kerja).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.328	3,455

Sumber: Data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel 3.9 diatas, diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi (R²) dari kebutuhan variabel memperoleh nilai R Square sebesar 0,362 yang berarti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan sebesar 0,362 atau 362%. Sedangkan, untuk sisanya yaitu sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

D. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab semua rumusan masalah pada penelitian ini. Untuk menjawab semua rumusan masalah penelitian sehingga penelitian menggunakan pengumpulan data dengan penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan dengan sampel yang sudah ditentukan sebanyak 40 sampel. Kemudian data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS 22 untuk memudahkan

peneliti dalam mengolah data penelitian tersebut. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian yang diantaranya ialah Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Selanjutnya menggunakan Analisis berganda dan menggunakan Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji Parsial (T-Test). Uji Simultan (F-Test). Serta Uji Koefisien Determinasi (R Square).

Berdasarkan hasil uji F dilihat bahwa pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh sehingga signifikan terhadap etos kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan spss, dimana nilai *Sig* menunjukkan $0.000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} 10,507 > 3,26 F_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Adapun pengaruh dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Sebesar 362% sedangkan sisanya yaitu sebesar 638% dipengaruhi oleh Variabel lain.

1. Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan, hipotesis pertama yaitu “pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja”,

menyatakan hasil bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi latar belakang pendidikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dan nilai t hitung 2,065 lebih besar dari t tabel 2,021. Kesimpulannya H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain variabel latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel 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 Anoraga bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografi, motivasi intrinsik individu, pendidikan.⁷⁴ Sehingga tidak hanya latar belakang pendidikan belakang pendidikan yang mempengaruhi etos kerja.

2. Pengalaman kerja terhadap etos kerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hipotesis kedua yaitu “pengalaman kerja terhadap etos kerja” menyatakan hasil bahwa pengalaman kerja positif dan signifikan terhadap etos kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,004 lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dan nilai t hitung 3,067. Lebih besar t tabel 2,021. Kesimpulannya H_0 diterima H_a ditolak atau dengan kata lain variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja.

⁷⁴ Panji Anoraga, *psikologi Kerja*, hal. 52

Dapat diketahui 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. Etos kerja karyawan mampu dipengaruhi oleh masing-masing karyawan. aspek etos kerja yang terdiri dari pelayanan, rahmat dan aktualitas dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3. Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan

Dengan uji *statistic* F yang menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dan etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep, membuktikan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F (Simultan) diatas, dapat dilihat dan diketahui bahwa nilai signifikan adalah $<0,000$ lebih kecil dari pada ($<0,05$) dan nilai F hitung 10,507 sedangkan F tabel sebesar 3,26. Kesimpulannya, F hitung $>$ F tabel ($10,507 > 3,26$) sehingga H_0 diterima H_a ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel X1 (latar belakang pendidikan) dan X2 (pengalaman kerja) secara simultan terhadap variabel Y (etos kerja karyawan). Dilihat dari perhitungan, maka ditetapkan yaitu ada pengaruh secara bersama-sama dari latar belakang

pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank
BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara persial menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi latar belakang pendidikan sebesar 0,47 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dan nilai t hitung 2,065 lebih besar dari t tabel 2,021. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara persial dan signifikan semakin tinggi skor latar belakang pendidikan semakin rendah etos kerja.
2. Secara persial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai dengan nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dan nilai t hitung 3,067 lebih besar dari t tabel 2,021. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara persial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor pengalaman kerja semakin tinggi etos kerja.

3. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Mempunyai pengaruh F hitung sebesar 10,507, sedang kan F tabel 3,26. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak H_o diterimayang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penelitian menyampaikan sarana-sarana yang kiranya dapat memberi manfaat.

Adapun sarana-sarana yang dapat disampaikan, sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep 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 BPRS Bhakti Sumekar itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada karyawan BPRS Bhakti Sumekar, akan tetapi dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel-variabel yang lebih banyak dan lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Wahdanfiari, Ayuk. 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung.
- Ahmad, Hartono. 2019. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo)*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
- Armita. 2020. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo*. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Angkasa Putra.
- Dirman, AR. Sulfikar. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KCP Bank Muamalat Kolaka*. Jurnal Ekonomi Bisnis Syariah Vol.2 No.2
- Hermawan, M. Agus. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Hizkiawan, Herlangga. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Etos Karyawan Terhadap Kinerja UPT. Layanan Internasional*. Skripsi. Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelah Maret Surakarta.
- Istiqomah. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Etos Kerja Sarjana ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah*. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Lestari, Ayu. 2016. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Cirebon*. Skripsi Kementrian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.

- Lucky O. H.Dotulong, Dkk. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Bapeda Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.9 No.4.
- Maelani, Eka. 2020. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Serta Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Tegal Yang Sudah Bertransformasi di Era Industri Digital*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila Tegal.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Malang: UIN Malang Press.
- Nur Wakhidah, M. Trihudiyatmanto, Hari Purwanto. 2021. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil di Wonosobo*. Jurnal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol.2 No.2.
- Prawirosentono, Suyadi, Primasari, Dewi. 2019. *Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan*. BPFE-Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Rahmi, Adela, Mia. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang*. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkat.
- Rodiyah, Siti. 2018. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo*. Skripsi Jurusan Muamalah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Safitri, Defilia. 2018. *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut Dengan Melalui Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Sekripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siti Hasanah, Novtri Mariatie. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja*. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Vol.2 No.2.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Syafnur, Wahyuni, Nova. 2019. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BANK Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukittinggi*.

Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Penyusun. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.

Tirtarahardja, Umar. 2018. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Widyawati, Lisa. 2020. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Sewing CV Puro sentosa garmino*. Skripsi Program Studi Pendidikan Akutansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

<http://WWW.bhaktisumekar.co.id>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Riyatni
Nim : E20181057
Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/ Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : UIN Khas Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini dengan judul “PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA BPRS BHAKTI SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP” adalah hasil penelitian hasil karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang ditunjuk sebenarnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 05 September 2022

Saya yang menyatakan



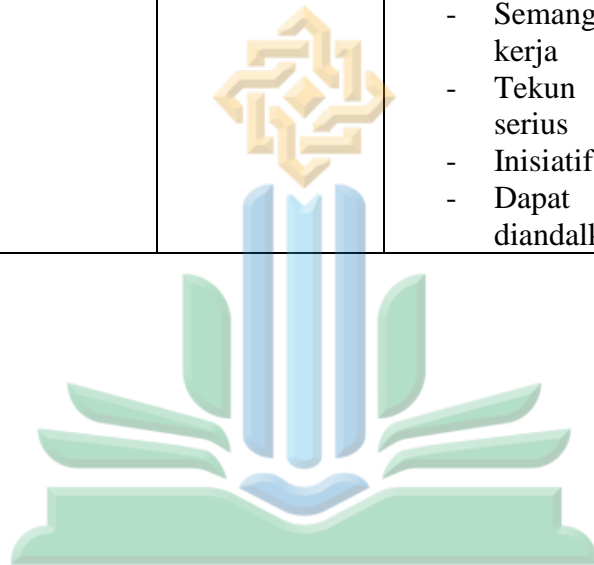
Riyatni

NIM.E20181057



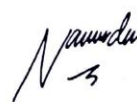



Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karwan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.	1. Variabel Independen (X) a. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X ₁) b. Pengalaman Kerja (X ₂) 2. Variabel dependen (Y) Etos Kerja Karyawan	1) Latar Belakang Pendidikan (X ₁) 2) Pengalaman Kerja (X ₂) 3) Etos Kerja Karyawan (Y)	1) Latar Belakang Pendidikan - Jenjang Pendidikan - Spesifikasi/jurusan keilmuan 2) Pengalaman Kerja - Lama waktu/Masa kerja - Penguasaan pekerjaan - Tingkat keterampilan - Tingkat pengetahuan yang dimiliki	1. Informasi; 40 Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar KabuptenSumenep 2. Analisis Data a. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen. b. b.Uji Asumsi Klasik. c. Analisis Regresi Linier Berganda d. d.Uji Hipotesis. e. Analisis Koefisien Determinasi (R ²).	1. Menggunakan metode Penelitian Kuantitatif 2. Menggunakan teknik analisis statistik 3. Lokasi di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep 4. Teknik pengumpulan data: a. Kuesioner (angket) b. Observasi c. Dokumentasi 5. Analisis Data a. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen. b. Uji Asumsi Klasik c. Analisis Regresi Linier Berganda	1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep? 2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep? 3. Apakah latar belakang pendidikan dan

			<ul style="list-style-type: none"> - keahlianinterpersonal <p>3) Etos Kerja Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja pegawai - Disiplin kerja - Motivasi kerja - Tanggung jawab - Semangat kerja - Tekun dan serius - Inisiatif - Dapat diandalkan 		<ul style="list-style-type: none"> d. Uji Hipotesis e. Analisis Koefisien Determinasi(R^2) 	<p>pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep?</p>
--	--	--	--	--	---	--



JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	TANGGAL	JENIS KEGIATAN	TANDA TANGAN
1.	26 Oktober 2021	Menyerahkan Surat izin penelitian kepada pihak bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	
2.	1 November 2021	Mendapatkan izin atau disetujui oleh pihak Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.	
3.	24 mei 2022	Melakukan penelitian dengan menyerahkan 40 kuesioner penelitian kepada karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	
4.	5 Juli 2022	Melakukan penelitian dengan meminta sejarah, visi misi dan struktur organisasi Bank PBRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	
5.	11 Juli 2022	Mengambil kuesioner yang sudah diisi oleh karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	
6.	27 Juli 2022	Meminta surat selesai penelitian kepada pihak Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	

Jember, 27 Juli 2022

Riyatni

NIM. E20181057



No : 435.402.00.B.984-SDM/BPRS-BS/XI/2021
 Lamp : -
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Bisnis Islam
 Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
 Siddiq Jember
 di-
 JEMBER

*Bismillahirrahmanirrahim
 Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Semoga Allah S.W.T selalu melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan tugas sehari-hari, Amien.

Menindaklanjuti Surat Ijin Penelitian yang Saudara ajukan kepada kami pada tanggal 1 November 2021, dengan ini kami sampaikan bahwa prinsipnya kami setuju atas permohonan Saudara untuk melakukan riset dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep" di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar (PERSERODA) (Jadwal disesuaikan).

Dengan penelitian tersebut dari pihak manajemen tetap akan memberikan batasan-batasan untuk menjaga rahasia Bank dan rahasia Perusahaan demi keamanan data. Dan diharapkan nantinya untuk menyerahkan hasil skripsi (dalam bentuk buku) kepada kami.

Demikian untuk menjadi maklum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sumenep, 1 November 2021

25 Rabiul Awal 1443 H

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
 BHAKTI SUMEKAR



AKHMAD MUKHLIS
 Kadiv Umum dan Personalia

Tindasan :

1. Sdr. Riyatni
2. Arsip

KUESIONER

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA BPRS BHAKTI SUMEKAR KABUPATEN SUMENEP

A. Pengantar

Saya merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya.

Dalam rangka penelitian, bersama dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar 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 objek 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 Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep”. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

B. Biodata Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Akhir :
5. Jurusan :
6. Jabatan :

C. Petunjuk Pengisian

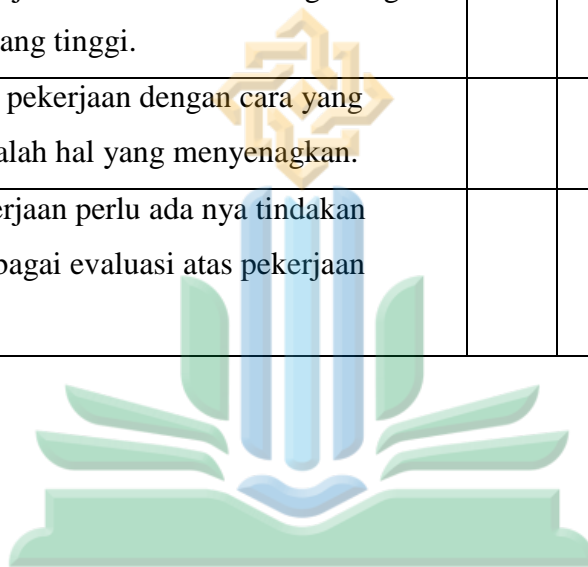
1. Sebelum mengisi pertanyaan tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.

2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan apak/Ibu, lalu bubuhkan tanda”check list” (√) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan pilihan:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Mohon setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya.

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Latar Belakang Pendidikan					
1	Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep harus berlatar belakang pendidikan SMA.					
2	Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep harus berlatar belakang pendidikan D3/Diploma.					
3	Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep harus berlatar belakang pendidikan S1/Sarjana.					
4	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep harus sesuai dengan bidang pekerjaan.					
5	Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.					
6	Setiap Karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep merasa senang bekerja					

	pada divisi mereka saatini.					
	Pengalaman Kerja					
7	Sebelum bekerja di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep, karyawan apakah pernah bekerja sebelumnya.					
8	Bekerja di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep merupakan pengalaman kerja pertama bagi saudara.					
9	Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.					
10	Setiap karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
11	Setiap karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.					
12	Saudara bekerja di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep selama kurang dari 10 tahun.					
	Etos Kerja					
13	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.					
14	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.					
15	Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank BPRS Bhakti					

	Sumekar Kabupaten Sumenep.					
16	Setiap tugas maupun pekerjaan harus disesuaikan tepat waktu.					
17	Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.					
18	Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.					
19	Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.					
20	Setiap pekerjaan perlu ada nya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

HASIL DARI PENYEBARAN KUESIONER

Latar Belakang Pendidikan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
2	3	5	4	4	5	23
3	3	3	4	3	5	21
2	3	4	2	5	3	19
1	3	5	2	5	4	20
1	3	4	5	5	4	22
1	3	4	4	4	4	20
2	3	4	3	4	4	20
4	4	4	3	5	4	24
1	3	3	3	5	5	20
2	3	4	2	5	4	20
1	3	3	2	4	5	18
3	3	4	4	4	3	21
3	3	4	4	3	2	19
3	3	3	5	4	4	22
3	3	3	3	5	3	20
3	3	3	3	4	4	20
2	3	5	4	5	4	23
3	3	3	3	3	3	18
3	3	5	4	5	5	25
2	3	4	3	5	5	22
2	3	4	4	3	3	19
3	5	5	3	3	5	24
2	4	4	3	5	5	23
2	4	5	3	5	4	23
3	5	5	3	3	5	24
3	3	4	3	5	4	22
3	3	3	3	4	4	20
3	4	5	3	5	4	24
1	1	5	4	5	3	19
1	1	5	4	5	3	19
1	2	4	5	5	3	20
2	3	4	3	4	4	20
1	2	5	2	5	4	19
2	2	5	2	4	4	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	3	19

2	3	3	3	3	2	16
1	3	3	4	3	5	19
3	3	3	4	5	3	21
2	2	3	4	4	4	19

Pengalaman Kerja (X2)

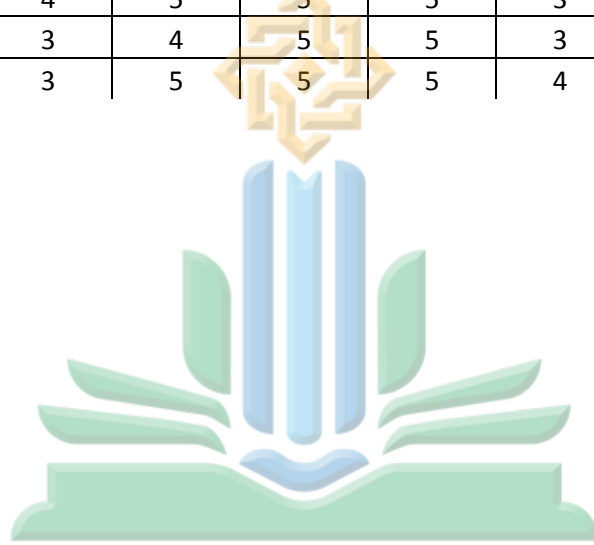
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
5	2	5	5	5	4	26
2	3	4	3	4	5	21
3	5	5	4	4	2	23
3	5	5	4	5	5	27
4	2	5	2	2	5	20
4	3	5	4	5	4	25
3	4	4	4	4	4	23
3	4	5	4	5	5	26
2	5	5	5	3	5	25
3	4	4	4	4	4	23
3	3	4	3	4	2	19
3	4	4	4	4	5	24
4	2	3	4	4	3	20
5	3	5	5	4	4	26
3	5	5	5	4	5	27
3	4	4	4	5	5	25
4	4	4	4	4	1	21
4	4	4	4	4	4	24
2	2	4	4	3	4	20
3	3	4	4	4	2	20
4	3	3	3	4	3	20
4	3	3	4	4	5	23
5	1	4	5	4	2	21
2	5	5	5	4	5	26
4	2	3	4	4	5	22
4	3	5	5	4	5	26
3	4	4	4	5	5	25
3	4	5	5	5	5	27
3	4	5	4	5	5	26
3	4	5	4	5	5	26
4	1	5	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23

3	5	5	3	5	5	26
2	5	5	5	5	2	24
4	4	4	4	4	4	24
1	3	4	4	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	5	4	5	26
3	3	4	4	4	4	22

Etos Kerja (Y)

Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	3	4	5	4	5	1	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	3	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	3	1	4	5	5	5	5	32
3	3	4	3	3	3	3	3	25
4	3	4	4	2	3	3	3	26
5	5	5	5	4	5	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	5	4	4	5	5	34
5	5	5	4	4	5	4	4	36
5	5	4	4	5	5	3	4	35
4	4	5	5	4	4	3	4	33
5	5	5	4	4	5	4	4	36
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	4	5	3	3	35
4	4	5	5	3	4	4	5	34

4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	1	3	4	4	4	4	4	27
4	1	3	4	4	5	4	3	28
3	1	4	5	5	5	3	3	29
4	1	3	4	5	5	3	2	27
2	3	3	5	5	5	4	4	31



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

HASIL INPUT

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

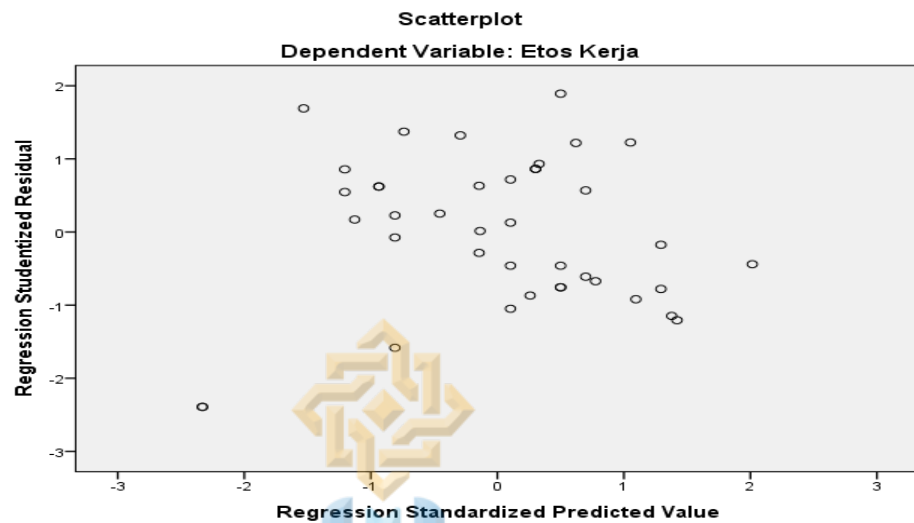
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36495299
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,062
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- b. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13,177	4,208		3,132	,003		
	Latar Belakang Pendidikan	,305	,148	,291	2,065	,046	,869	1,151
	Pengalaman Kerja	,503	,164	,432	3,067	,004	,869	1,151

c. Uji heteroskedastisitas



2. Uji Hipotesis
a. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics			
		Coefficients		Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	13,177	4,208		3,132	,003			
	Latar Belakang Pendidikan	,305	,148	,291	2,065	,046	,869	1,151	
	Pengalaman Kerja	,503	,164	,432	3,067	,004	,869	1,151	

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Uji T (Persial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,177	4,208		3,132	,003
	Latar Belakang Pendidikan	,305	,148	,291	2,065	,046
	Pengalaman Kerja	,503	,164	,432	3,067	,004

a. Dependent Variable: Etos Kerja

c. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,807	2	125,403	10,507	,000 ^b
	Residual	441,593	37	11,935		
	Total	692,400	39			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

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

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,328	3,455

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

b. Dependent Variable: Etos Kerja

DOKUMENTASI



Lokasi Penelitian di PT. BPRS Bhakti Sumekar Jl.Trunojoyo No. 134.Karang rawa, Bangselok, Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep. Jawa Timur 69417.



Dokumentasi mengambil surat izin penelitian ke Bank BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.



Menyerahkan Kuesioner kepada pihak bank untuk di serahkan kepada karyawan untuk di isi.



Mengamambil Kuesioner kepada pihak bank yang sudah di isi.



PT. BPRS
BHAKTI SUMEKAR
PERSERODA

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
Nomor : 435.402.00.B.783-SDM/BPRS-BS/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Riyatni
NPM : E20181057
Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah melakukan Penelitian di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar (PERSERODA) Sumenep tentang "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Sumenep, 27 Juli 2022

27 Dzulhijjah 1443 H

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
BHAKTI SUMEKAR


ENDANG SOEKOWATI
Kepala Divisi Personalia

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KANTOR PUSAT
Jl. Trunojoyo No. 117 Sumenep 69416
Telp. (0328) 672 388, Fax. (0328) 665 638
www.bhaktisumekar.co.id
info@bhaktisumekar.co.id



BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama : RIYATNI
 NIM : E20181057
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat/Tgl Lahir : Sumenep, 30 Desember 1999
 Agama : Islam
 Alamat : Dsn. Patemon RT/RW. 002/002 Desa Sepanjang
 Kec. Sapeken Kab. Sumenep
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Prodi : Perbankan Syariah

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. RA. Darul jihad 2004-2006
2. SDN Sepanjang 2006-2012
3. SMPN 3 Sapeken 2012-2015
4. MAN 1 Sumenep 2015-2018