

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KOTA
PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Islam
(S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Disusun Oleh:

TRIA ASTARI ALAM

NIM : 13.16.15.0096

Dibawah Bimbingan:

1. Zainuddin S., S.E., M.Ak
2. Dr. Takdir, S.H., M.H.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2017

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KOTA
PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Islam
(S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Disusun Oleh:

TRIA ASTARI ALAM

NIM : 13.16.15.0096

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul *“Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo”* yang ditulis oleh **TRIA ASTARI ALAM**, dengan NIM. **13.16.15.0096**, Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari **Jumat, 28 April 2017 M**, bertepatan pada tanggal **23 Rajab 1438 H**, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 28 April 2017 M
23 Rajab 1438 H

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah Makkulase, M.M. Ketua Sidang (.....)
2. Dr. Takdir, SH., MH. Sekretaris Sidang (.....)
3. Dr. Anita Marwing, M.HI. Penguji I (.....)
4. Muzayyanah Jabani, ST., M.M Penguji II (.....)
5. Zainuddin S., S.E., M.Ak Pembimbing I (.....)
6. Dr. Takdir, S.H., M.H Pembimbing II (.....)

IAIN PALOPO
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Hj. Ramlah. M, M.M
NIP. 1961028 199403 2 001

Zainuddin S., S.E., M.Ak
NIP. 19771018 200604 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Palopo, April 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu' Alaikum Wr.Wb.

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : **TRIA ASTARI ALAM**

NIM : 13.16.15.0096

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : ***Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo***

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I

Zainuddin S., S.E., M.Ak

NIP. 19771018 200604 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Palopo, April 2017

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu' Alaikum Wr.Wb.

Sesudah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : **TRIA ASTARI ALAM**

NIM : 13.16.15.0096

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : ***Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo***

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing II

Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP. 19790724 200312 1 002

ABSTRAK

Tria Astari Alam, 2017. “Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo”.
Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Pembimbing oleh Pembimbing (I) Zainuddin S., SE., M.Ak. dan Pembimbing (II) Dr. Takdir, S.H., M.H.

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

Skripsi ini membahas masalah yaitu: 1) Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo?, 2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *SPSS For Windows Versi 16*. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo dengan sampel sebanyak 10 responden. Sumber data penelitian ini yaitu antara lain: Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner yaitu pengumpulan data berupa pernyataan untuk memperoleh tanggapan dari sejumlah responden. Dengan menggunakan alat ukur berupa uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kevalidatan hasil penelitian dan reliabel dalam Croanbach alpha 0,06. Selanjutnya dengan menggunakan analisis data dengan menggunakan metode yaitu analisis regresi linier berganda dan menggunakan pengujian hipotesis yaitu uji T, uji F, dan uji R^2 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil uji t variabel latar belakang pendidikan mempunyai T_{hitung} sebesar $(1,642) > T_{tabel}$ $(1,290)$ dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan variabel latar belakang pendidikan terhadap variabel etos kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Sedangkan uji t variabel pengalaman kerja mempunyai T_{hitung} sebesar $(1,115) < T_{tabel}$ $(1,290)$ dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel pengalaman kerja terhadap variabel etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tria Astari Alam
NIM : 13.16.15.0096
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan / karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian skripsi ini adalah karya saya sendiri, kutipan yang ada ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya, bilamana di kemudian hari terbukti saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, April 2017

Yang membuat pernyataan

TRIA ASTARI ALAM
NIM. 13.16.15.0096

MOTTO

“Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan/diperbuatnya.”

“Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak.”

“Karena manusia cinta akan dirinya, tersembunyilah baginya aib dirinya, tidak kelihatan olehnya walaupun nyata. Kecil di pandangnya walaupun bagaimana besarnya.”

“ Start The Day With Bismillah”

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, segala Puji dan syukur kehadiran Allah swt. Atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga skripsi ini dengan judul Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Rampung walaupun dalam bentuk yang sangat sederhana. perjuangan yang keras nan gigih, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, Selesaiannya skripsi ini berkat rahmat, hidayah, dan inayah Allah swt dan ikhtiyar penulis serta arahan dan bimbingan yang ikhlas.

Shalawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad saw. Yang merupakan suri tauladan bagi seluruh umat manusia, dan Nabi yang terakhir diutus oleh Allah swt. di permukaan bumi ini untuk menyempurnakan akhlak manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan ketekunan yang disertai dengan doa, bantuan, bimbingan, masukan serta dorongan moril dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik

Perampungan skripsi ini tidak dapat terlaksana tanpa keterlibatan berbagai pihak. Olehnya itu penulis menyampaikan penghargaan yang tak terhingga dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak terkhusus kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda Munawarah, S.Pd dan Ayahanda Samsu Alam, S.Pd, yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, merawat dengan penuh kasih sayang, tak kenal putus asa hingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini, serta dukungan baik moril maupun materi hingga penulis mampu bertahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa pula penulis mengucapkan terimah kasih yang setinggi-tingginya kepada pihak

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. Rustam S, M., Hum, Wakil Rektor II, Dr. Ahamd Syarief Iskandar, S.E., M.M, dan Wakil Rektor III, Dr. Hasbi, M.Ag. Yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dr. Hj. Ramlah Makulasse, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Takdir, SH., MH., Wakil Dekan II Bidang Administrasi, Dr. Rahmawati, M.Ag., dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan, Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.,
3. Zainuddin S. SE., M.Ak., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan beserta para dosen, asisten dosen Prodi Perbankan Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Perbankan Syariah.
4. Zainuddin S., S.E., M.Ak selaku pembimbing I dan Dr. Takdir, S.H., M.H. selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada

penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat penyusunan skripsi ini.

5. Kepala perpustakaan Dr. Masmuddin, M.Ag. beserta stafnya, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
6. Kepada bapak dan ibu dosen, yang telah membekali penulis selama masa studi dengan berbagai ilmu pengetahuan kampus IAIN Palopo.
7. Kepada saudara-saudariku tercinta yang terkhusus Afryani Sulastri, Amd. Keb, Santri Leztari, S.Pd, Adhitya Alam, Arya Alam, Asriawan Alam, yang telah memberikan motivasi, masukan, kerja samanya dan bantuan berupa materi maupun non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman Perbankan Syariah, terkhusus bagi teman-teman Perbankan Syariah C angkatan 2013, antara lain, St. Nur Aisyah, Reski Amalia, Sri Dewi, Amelia Rahman, Nilda Amelia Wardini, Nurhidayah, Raodhatul Khusnaeni, Rismawati, Nur Asia, Syafutri, Rahmianti, Tri Dahlia, Muhlis Maulana Beang dan teman-teman di kelas Perbankan A, B, dan C” yang telah banyak membantu serta bekerja sama selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2013 hingga sekarang.

Semoga Allah swt, membalas segala jasa kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan penyelesaian skripsi penulis, dengan pahala yang belipat ganda. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat

memberikan manfaat dalam rangka kemajuan pendidikan khususnya Perbankan Syari'ah dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya. Amiin



Palopo, April 2017

Penulis,

TRIA ASTARI ALAM

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Judul	
Persetujuan Penguji.....	iii
Persetujuan Pembimbing.....	iv
Nota Dinas Pembimbing.....	v
Abstrak.....	vii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	viii
Prakata.....	ix
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Hipotesis.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
B. Kajian Pustaka.....	12
1. Latar Belakang Pendidikan.....	12
2. Pengalaman Kerja.....	16
3. Etos Kerja.....	18
C. Kerangka Pikir.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Sumber Data.....	29
E. Variabel Penelitian.....	30
F. Pengukuran Variabel Penelitian.....	30

G. Teknik Pengumpulan Data.....	31
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	31
I. Teknik Analisis Data.....	32
1. Analisis Deskriptif	33
2. Uji Asumsi Klasik.....	33
3. Uji Hipotesis	34
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	34
b. Uji T	34
c. Uji F	35
d. Uji Koefisien Determinasi	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitiandan Gambaran Objek Penelitian.....	36
1. Sejarah Bank Muamalat Kota Palopo	36
2. Visi dan Misi Bank Muamalat Kota Palopo	37
3. Struktur Organisasi Bank Muamalat Kota Palopo	37
B. Analisis Deskriptif	37
1. Karekteristik Identitas Responden	38
2. Deskriptif Variabel Penelitian	41
3. Analisis Data dan Pembahasan	46
a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	46
b. Uji Asumsi Klasik.....	50
c. Uji Hipotesis	52
d. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

Daftar Pustaka

Daftar Lampiran

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
2.	Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	40
3.	Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4.	Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1).....	42
5.	Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2)	44
6.	Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja (Y)	45
7.	Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan	47
8.	Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	48
9.	Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja	48
10.	Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan	50
11.	Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja	50
12.	Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja.....	51
13.	Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	51
14.	Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	52
15.	Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
16.	Tabel 4.16 Hasil Uji T	55
17.	Tabel 4.17 Hasil Uji F	56
18.	Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	57

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 Kerangka Pikir..... 26
2. Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 52



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang baru. Namun, perbankan syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur seredaran dan sektor moneter di tanah air. Secara umum industri perbankan syariah tiga dekade terakhir menunjukkan peran dan keberadaannya dalam panggung sejarah perbankan dunia serta menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri.¹

Bank syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Bank Islam atau disebut dengan Bank Tanpa Bunga adalah lembaga keuangan/perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berdasarkan pada Al-Quran, atau dengan kata lain Bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas

¹ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2014. Hal. 1-3

pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam.²

Dunia perbankan tidak selamanya 100% berlatar belakang pendidikan perbankan atau ekonomi syariah. Setiap dunia perbankan tidak melihat sisi latar belakang pendidikan, yang dilihat hanya kemampuannya menguasai computer, menguasai bahasa inggris, dan mampu berbahasa Indonesia yang baik, sopan, dan santun. Walaupun sarjana apapun, tetapi mereka memiliki kelebihan dibidang yang dibutuhkan, memenuhi syarat untuk lolos ketahap selanjutnya, dan setiap interview lolos pasti akan diterima diperusahaan manapun.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang SDM.³

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat SDM merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari SDM harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat. Organisasi dalam konteks ini yaitu perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja

² Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 2

³ Ratnadila, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Panpy Kabupaten Luwu*, 2015, hal. 2

produktif, keterampilan dan kreativitas, professional, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Permasalahannya tidak mudah mencari SDM syariah yang professional, karena pada umumnya SDM yang bekerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Fakta lainnya yaitu mereka yang bekerja di industry keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatar belakang konvensional (100%) yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Fakta ini tentunya berpengaruh terhadap kualitas syariah industri yang ada, maka perlu kebijakan dalam pengembangan SDM agar mampu menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan.⁴

Perusahaan yang baik mengerti bahwa pengelolaan SDM yang efektif bukan sekedar berfokus pada pegawai yang ada saat ini, tapi membutuhkan sudut pandang jangka panjang yang peka terhadap permintaan pegawai saat ini, pegawai dimasa mendatang, dan pegawai di masa lalu yang tidak lagi bekerja untuk perusahaan.⁵

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.⁶ Pelatihan (training) adalah proses sistematis

⁴ Hasil Wawancara

⁵Ibid., h. 17

⁶<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pendidikan/> dikutip pada Senin 22 Oktober 2016 07:01

pengubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan- tujuan organisasi⁷.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.⁸ Pelatihan juga merupakan suatu proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.⁹ Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, motivasi untuk berkembang yang semakin besar, peningkatan kemampuan melakukan penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.¹⁰

⁷Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN- Maliki Press, 2012), h. 217

⁸Edi Sutrisno, *op.cit.*, h. 66- 67

⁹Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2014), h. 158

¹⁰Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 161

Kerja merupakan unsur utama produksi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, dan karenanya hukum bekerja adalah wajib. Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan al- Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah SWT. Kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah SWT, hak hidup, hak keluarga, dan hak masyarakat.¹¹ Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara- cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.¹²

Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah swt. Dalam. Q.S An-Nahl/16:97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan

¹¹Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru:Suska Press, 2008), h. 42

¹²Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h.1

*kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*¹³

Sifat profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan ketekunan dengan kecurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal.¹⁴

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Hal ini merupakan suatu kemajuan ditengah banyak berdirinya bank umum syariah. Di dalam pilar-pilar budayanya, pada poin kedua berisikan sumber daya manusia (SDM) bermutu tinggi. Untuk menjadikan karyawan bermutu yang tinggi, Bank Muamalat mengadakan pendidikan pelatihan bagi karyawan-karyawannya sehingga visi dan misi dari Bank Muamalat dapat tercapai.

¹³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h. 287

¹⁴Ibid., h. 63

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui Pengaruh pendidikan terhadap pengalaman kerja karyawan serta melihat seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis mengangkat masalah ini untuk diteliti dengan judul: “ ***LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KOTA PALOPO***”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat kota Palopo?
2. Bagaimanapengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

D. Hipotesis Penelitian

1. H_{a1} = Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

H_{01} = Latar belakan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

2. H_{a2} = Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

H_{02} = Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat 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. Manfaat Praktis

- a. Bagi Praktisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sambungan pemikiran bagi Bank Muamalat Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan khususnya di Bank Muamalat kota Palopo.

- b. Bagi Akademik

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

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah pembahasan ini, maka penulisan memberikan pengertian dan maksud kata yang terdapat dalam rangkaian judul penelitian ini sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

2. Pengalaman yaitu segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung, dan sebagainya), sedangkan kerja yaitu kegiatan yang melakukan sesuatu. Jadi, pengalaman kerja adalah kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang baik dan di ambil sebagai pengalaman kerja baik itu buruk maupun baik dan dapat mengambil sebuah contoh apabila kita akan kerja yang akan datang.

3. Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yaitu karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.¹⁵ Etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial, kerja adalah suatu energi atau tenaga yang di keluarkan seseorang dan menggunakan akal untuk bekerja yang sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan atau pengeluaran energi untuk kegiatan yang di butuhkan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau satu kelompok yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat.¹⁶

¹⁵ Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal.4

¹⁶<http://restho.blogspot.co.id/2012/12/pengertian-kerja.html?m=1> diakses pada tanggal 17 Oktober 2016.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian terdahulu oleh penelitian sebagai bahan perbandingan dan acuan.

Amri Abdurrahman Rasyid (2013) dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah CIK DITIRO Yogyakarta”. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui koesioner terhadap karyawan Bank BPD DIY Caban Syariah CIK DITIRO Yogyakarta. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan reresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara positif terhadap motivasi kerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah CIK DITIRO Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni variabel yang akan diteliti Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Dan lokasi atau daerah yang akan

menjadi tempat penelitian yakni akan dilakukan di Kantor Bank Muamalat Kota Palopo.¹

Yerri Suryoadi (2012) dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang” Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui koesioner kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, dengan menggunakan sampel 46 responden. Metode yang digunakan adalah dengan regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menyatakan menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang dengan nilai probabilitas sebesar 0,012. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni variabel Latar Belakan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja. dan lokasi atau daerah yang akan menjadi tempat penelitian yakni akan dilakukan di Kantor Bank Muamalat Kota Palopo.²

¹ Amri Addurrahman Rasyid, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Bank BPD DIY Cabang Syariah CIK DITIRO Yogyakarta*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

² Yerri Suryoadi, *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, Universitas Diponegoro, 2012

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Latar Belakang Pendidikan

Bagi setiap masyarakat awam, istilah pendidikan seseringnya diidentikkan dengan “sekolah”, “guru mengajar di kelas”, atau “satuan pendidikan formal” belaka. Pendidikan adalah aktivisasi semua potensi dasar manusia melalui interaksi antara manusia dewasa dengan yang belum dewasa.

Menurut M.J. Langeveld, pendidikan adalah setiap pergaulan atau hubungan mendidik yang terjadi antara orang dewasa dengan anak-anak. Di dalam Undang-undang (UU) No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) disebutkan bahwa, “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.³

Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan SDM yang berkualitas merupakan penentu tinggi rendahnya peradaban suatu bangsa.

Tujuan penelitian salah satunya adalah mengembangkan potensi perusahaan agar terampil dalam suatu bidang pekerjaan. Pengembangan perusahaan ini tidak lepas dari peran pendidik, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai tentunya akan berpengaruh positif terhadap potensi

³ Sudarmawan Danin, *Pengantar Kependidikan*, (Bandung, 2011), hal. 2-4

perusahaan. Kompetensi seorang karyawan tidak lepas dari latar belakang pendidikannya. Latar belakang pendidikan ini diartikan sebagai tingkat pendidikan yang telah ditempuh seseorang.

Latar belakang pendidikan seseorang sedikit banyak akan menentukan keberhasilannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Dalam menyeleksi dan menempatkan karyawan dalam suatu organisasi harus mempertimbangkan pendidikan calon karyawan bersangkutan, sehingga *the right man on the right place* akan lebih mendekati sasaran.

Dalam bekerja sering kali dianggap sebagai syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu karena tingkat pendidikan mencerminkan kecerdasan dan keterampilan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka besar kemungkinan semakin tinggi pula jabatan yang dipegang. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula tingkat kompetensinya.⁴

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi. Yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung

⁴Andinta Erlinta, *op.cit.*, h.34-36

jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

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

a. 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.¹⁸ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa 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

b. 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.⁵

c. Prestasi Akademik

Prestasi akademik merupakan salah satu ukuran tingkat inteligensi. Prestasi akademik dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu setelah mengalami suatu proses belajar dalam jangka waktu tertentu. Wecheler dalam Fatimah (2006) merumuskan inteligensi sebagai keseluruhan kemampuan individu dalam berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengolah dan menguasai lingkungan secara efektif. Lebih lanjut, Fatimah menjelaskan bahwa daya pikir seseorang berkembang sejalan dengan pertumbuhan syaraf otaknya. Karena daya pikir menunjukkan fungsi otak, kemampuan intelektual atau kemampuan berpikir dipengaruhi oleh kematangan otak yang mampu menunjukkan fungsinya secara baik.

Prestasi belajar adalah hasil yang dicapai dari suatu kegiatan atau usaha yang dapat memberikan kepuasan emosional dan dapat diukur dengan alat atau tes tertentu. Dalam proses pendidikan prestasi dapat diartikan sebagai hasil dari proses belajar mengajar yakni, penguasaan, perubahan emosional, atau perubahan tingkah laku yang dapat diukur dengan tes tertentu. Pada tingkat perguruan tinggi, pencapaian hasil

⁵ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *op.cit.*, h. 15-17

belajar atau prestasi akademik dapat dilihat dari inteks prestasi yang di peroleh setiap semester.⁶

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman kerja

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

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

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman

⁶ Suci Nurhayati, *Analisis Kecerdasan Emosional, Kematangan Sosial, Self-Esteem dan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Penerima Program Beasiswa Santri Berprestasi (PBSB) IPB*, Institut Pertanian Bogor, 2011, h.17-18

kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

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

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

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

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.

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

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

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

kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.⁷

Kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempertahankan hidupnya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan membawa kepada suatu keadaan sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan yang hendak dicapai, sehingga mendorong untuk melakukan aktivitas yang disebut kerja.⁸

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

Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul ataskehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, mengandung suatu pengertian bahwa etos kerja merupakan semangat yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang menggerakkan dirinya untuk melakukan aktivitas kerja.

Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang

⁷ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *op.cit.*, h.16-20

⁸ Andinta Erlinta, *op.cit.*, h.41

selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:⁹

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

Seorang karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan akan mengerjakan pekerjaannya lebih semangat dan menekuni pekerjaannya dengan tanggung jawab besar sehingga akan berpengaruh terhadap keberhasilan kerjanya. Karyawan dengan etos kerja tinggi akan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memperlihatkan unjuk kerjanya yang jauh berbeda dari karyawan yang memiliki motivasi rendah. Menurut Hamid Hasan (1998: 75), “Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki pandangan yang lebih positif dan melakukan tugasnya sebagai suatu yang menyenangkan, bukan tugas yang harus dilakukan karena telah dibayar”.

⁹ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *op.cit.*, h. 20-21

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di perusahaan sebagai tantangan. Ia akan berusaha sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu. Motivasi yang tinggi merupakan daya dorong yang kuat bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ia tidak mudah putus asa dan akan selalu bangkit untuk bekerja sebaik-baiknya sehingga akan meningkatkan kompetensi dalam tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diidentifikasi indikator-indikator etos kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: rasa senang dan bangga terhadap pekerjaan, disiplin, tanggung jawab, konsisten, dan kerja keras.¹⁰

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja¹¹

1) Agama

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

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos

¹⁰Andinta Erlinta, *op.cit.*, h. 44

¹¹Ayuk Wahdanfiari Adibah, *op.cit.*, h. 39-41

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

3) Sosial Politik

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

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

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

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang

merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur Ekonomi

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

7) Motivasi Intrinsik Individu

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

c. Aspek-aspek Etos Kerja¹²

Ada 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.

¹² Ibid., h. 42-45

- 2) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- 6) Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah 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. Etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:

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

b) Inisiatif

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

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

c) Dapat Diandalkan

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

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

C. Kerangka Fikir

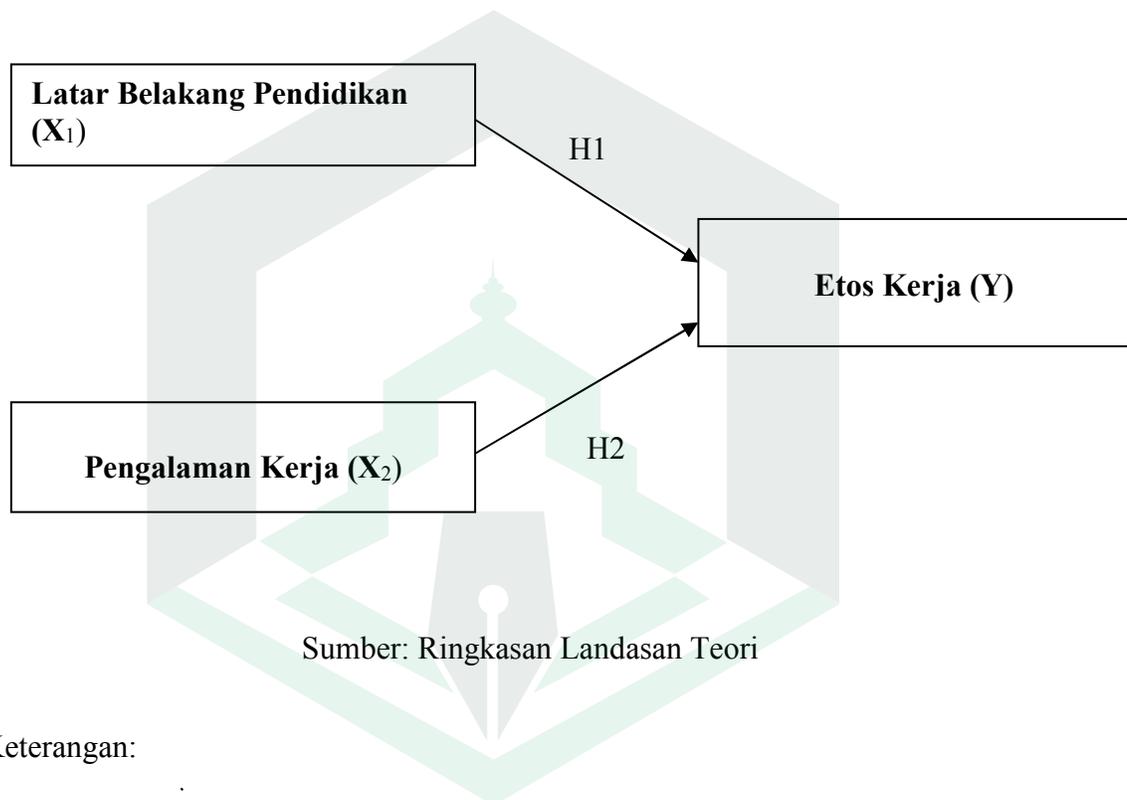
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.¹³ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah

¹³ Sugiyono, *Metode penelitian Kombinasi: Mixed Methods*, (Bandung, 2013), hal. 93

yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut.

Gambar 1.1

Skema Kerangka Pikir



Sumber: Ringkasan Landasan Teori

Keterangan:

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penaksiran. Isi rencana analisis data selalu didasarkan pada rencana penelitian yang akan dirumuskan dan data yang sudah siap diolah.¹

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 1 Maret - 21 Maret 2017 dan Tempat penelitian dilakukan di Bank Muamalat Kota Palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma No. 43 Dengan objek karyawan Bank Muamalat kota Palopo.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya oran, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.² Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo yang berjumlah sepuluh (10) orang.

¹ Nugroho J, *Perilaku konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, (Jakarta: Kencznz 2003), hal. 28

² Sugiyono, *op.cit.*, h. 199

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³ Sampel penelitian menggunakan total seluruh karyawan yakni sepuluh (10) orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

D. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden tentang beberapa variabel yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh dari jurnal, majalah, buku maupun internet. Dalam penelitian ini data sekunder merupakan data pendukung.

³ Ibid., h. 120

E. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan diteliti yaitu:

1. Latar Belakang Pendidikan (X_1) sebagai variabel independen dengan indikator Sarjana, keahlian, pendidikan ekonomi Islam, bidang pekerjaan, dan kepribadian.
2. Pengalaman Kerja (X_2) sebagai variabel independen dengan indikator Komunikasi, Pengalaman, pengetahuan, dan penguasaan teknologi.
3. Etos Kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan indikator Motivasi, profesi, dan tindakan reflektif.

F. Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.⁴ Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.

⁴ Nasution S, *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, (Cet.XII; Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 131

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain:⁵

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Ragu-Ragu (RR)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu metode kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian (Kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu sebelum angket yang telah valid dan reliabel diberikan kepada

⁵ Sugiono, *op.cit.*, h. 136

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013) h.199

responden, dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada validator dalam hal ini karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Priyatno untuk menentukan suatu item layak atau tidak layak digunakan, maka nilai minimal 0,30 bisa digunakan. Jadi yang memiliki koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid. Hasil uji validitas melalui program SPSS *For Windows versi 16* terhadap instrument penelitian yaitu dengan melihat nilai dari *Corrected Item Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Suatu penelitian itu dikatakan reliable, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel belum tentu valid. Reliabilitas suatu penelitian merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument, oleh karena itu walaupun instrument yang valid umumnya pasti reliable.

Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu koefisien dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,5$ (lebih besar atau sama dengan 0,5).

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan hal yang penting dalam penelitian karena tanpa menganalisis data masalah yang dirumuskan tidak dapat dipecahkan. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.⁷

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat disebutkan sebagai model baik tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian tersebut dengan asumsi klasik. Adapun asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model analisis regresi linear yaitu:⁸

- a. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.
- b. Uji Multikolinearitas, Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1).
- c. Uji Heteroskedastisitas, Heterokedastitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁷ Sugiyono, *op.cit.*, h. 206

⁸ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: ANDI, 2012) hal. 143

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), secara parsial maupun simultan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Etos Kerja

X_1 = Latar Belakang Pendidikan

X_2 = Pengalaman Kerja

a = Intersip atau Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan nilai signifikansi 0,05. Jika signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Dalam hal ini peneliti akan menguji secara parsial antara variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), terhadap Etos Kerja (Y).

c. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.⁹ Dalam hal ini peneliti akan menguji secara simultan antara variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), terhadap Etos Kerja (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi total (R^2). R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini diubah kedalam bentuk %, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.¹⁰

⁹ Ibid., h 93

¹⁰ Ibid., h 123

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Muamalat Kota Palopo

Perbankan adalah suatu lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan mengirimkan jasa uang.

Bank Muamalat didirikan pada tanggal 25 Oktober 2005 di Kota Palopo, dan membuka berbagai jenis Usaha Unit Syariah (UUS). Sebelum berdirinya Bank Muamalat, pihak bank sudah melakukan survei pada tahun 2003 sampai 2005. Bank Muamalat didirikan atas dasar Islam dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan-penerapan Islam dan dengan didasari keinginan syariah untuk mengembangkan cabang wilayah palopo sekaligus bisnis secara syariah untuk memasyarakatkan ekonomi syariah.

Sebelum Bank Muamalat di Kota Palopo, jauh sebelumnya pihak bank mengadakan pengamatan dan observasi tentang kelayakan pembangunan tersebut, setelah uji kelayakan itu dilakukan kemudian hasilnya positif, maka keputusan bahwa kota Palopo ini layak untuk didirikan Bank Muamalat Palopo.

Selama berdirinya Bank Muamalat dipalopo sampai sekarang dinilai berkembang cukup signifikan kearah positif, dalam artian mulai dari berdirinya sampai sekarang terus bertambah nasabah dan profitnya. Terbukti pada setahun pertama sebagai proses pengenalan (promosi) yang tentu orientasinya tidak fokus terhadap keuntungan, namun lebih kepada pengenalan produk ditengah

masyarakat dan eksistensinya sebagai salah satu bank yang berbasis syaria'ah di kota palopo.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat:

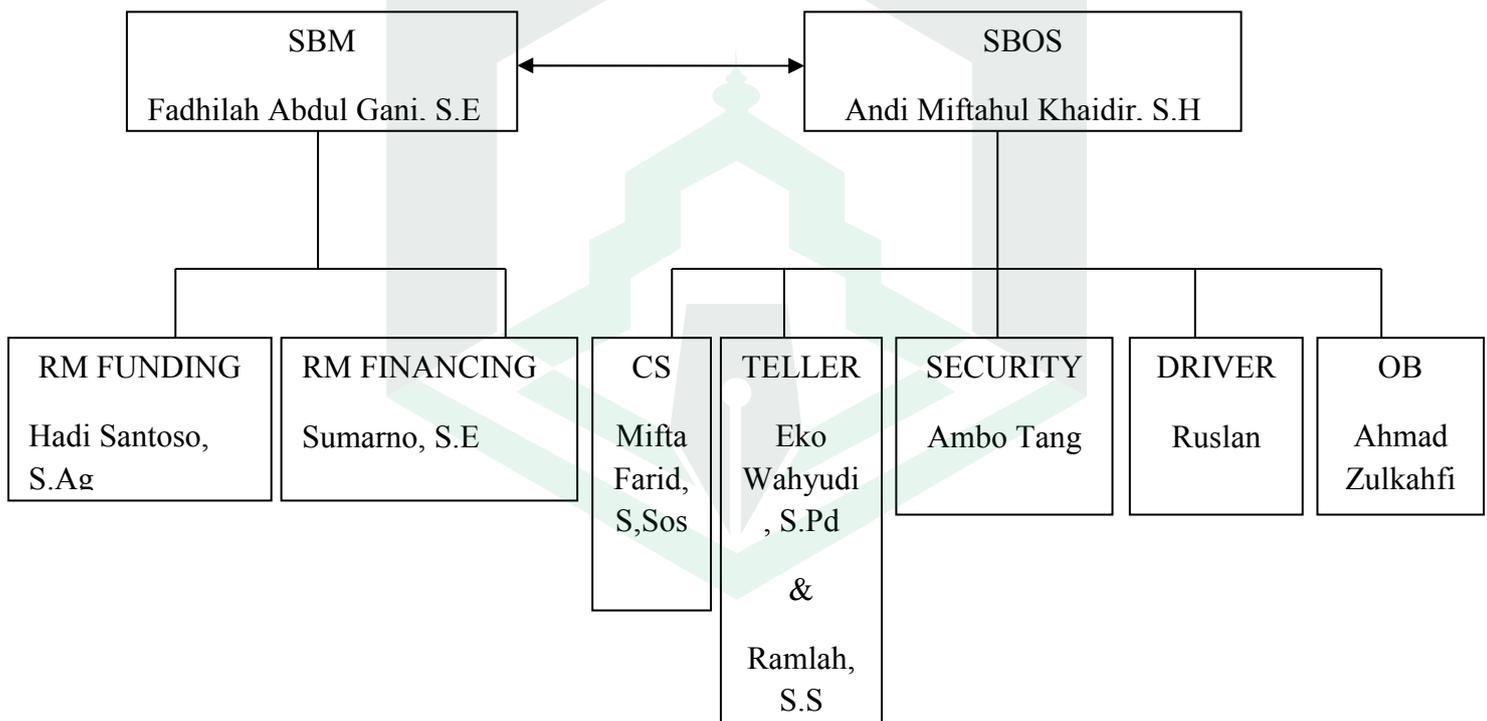
VISI

Menjadi Bank Syariah utama di Indonesia, dominandi pasar spiritual, dikagumi di pasar tradisional.

MISI

Menjadi *Rol Model* Bank Syariah di Indonesia.

STRUKTUR ORGANISASI BANK MUAMALAT KOTA PALOPO



Sumber: Bank Muamalat Kota Palopo

B. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menguraikan mengenai Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Palopo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Latar Belakang Pendidikan

dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Palopo. Dalam penelitian ini, hanya 10 responden sesuai jumlah karyawan Bank Muamalat sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir responden dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Karakteristik Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Muamalat Palopo berjumlah 10 orang yang ditemui dan dibagikan kuesioner pada saat penelitian, dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
LAKI-LAKI	7	70%
PEREMPUAN	3	30%
TOTAL	10	100%

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut diatas menunjukkan bahwa dari 10 responden, maka jenis kelamin responden yakni Laki-laki sebanyak 7 orang atau 70% dan Perempuan 3 orang atau 30%.

b. Responden Menurut Umur

Data karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	20-29 Tahun	3	30%
2.	30-39 Tahun	5	50%
3.	40-49 Tahun	1	10%
4.	50-60 Tahun	1	10%
5.	>60 Tahun	-	-

Total	10	100%
-------	----	------

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diatas menunjukkan bahwa dari 10 responden, maka umur yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 20-29 tahun yakni 3 orang atau 30%, umur 30-39 tahun yakni 5 orang atau 50%, umur 40-49 tahun yakni 1 orang atau 10%, umur 50-60 tahun yakni 1 orang atau 10%.

c. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	2	20%
2.	DIPLOMA (D3)	-	-
3.	S1	8	80%
4.	S2	-	-
5.	S3	-	-
Total		10	100%

Sumber: data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 10 responden yang diteliti, maka jumlah responden berpendidikan SMA sebanyak 2 orang, dan S1 sebanyak 8 orang.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

- a. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

TABEL 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	R	TS	STS	
	Latar Belakang Pendidikan	2	2	2	4	-	100%
1	Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo memiliki latar belakang Pendidikan Ekonomi Islam.	20%	20%	20%	40%	-	100%
2	Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo memiliki latar belakang pendidikan D3 (Dipoloma), S1 (Sarjana).	60%	30%	-	10%	-	100%
3	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.	30%	60%	10%	-	-	100%
4	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan yang Islam.	30%	60%	10%	-	-	100%
5	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.	10%	50%	10%	30%	-	100%

Dari tabel di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel Latar Belakang Pendidikan menunjukkan bahwa, untuk pernyataan yang pertama, responden memberikan jawaban sangat setuju 2 orang atau 20%, setuju 2 orang atau 20%, ragu-ragu 2 orang atau 20%, tidak setuju 4 orang atau 40%.

Untuk pernyataan yang kedua, responden memberikan jawaban sangat setuju 6 orang atau 60%, setuju 3 orang atau 30%, tidak setuju 1 orang atau 10%.

Untuk pernyataan ketiga, responden memberikan jawaban sangat setuju 3 orang atau 30%, setuju 6 orang atau 60%, dan ragu-ragu 1 orang atau 10%.

Untuk pernyataan keempat, responden memberikan jawaban sangat setuju 3 orang atau 30%, setuju 6 orang atau 60%, dan ragu-ragu 1 orang atau 10%.

Untuk pernyataan kelima, responden memberikan jawaban sangat setuju 1 orang atau 10%, setuju 5 orang atau 50%, ragu-ragu 1 orang atau 10%, dan tidak setuju 3 orang atau 30%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel Latar Belakang Pendidikan diatas responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 30%, jawaban setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 44%, jawaban ragu-ragu dengan nilai rata-rata yang diperoleh 10%, dan jawaban tidak setuju dengan nilai rata-rata 16%.

b. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2)

TABEL 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	R	TS	STS	
1	Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja.	7 70%	3 30%	-	-	-	100%
2	Tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.	3 30%	7 70%	-	-	-	100%
3	Pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.	6 60%	2 20%	2 20%	-	-	100%
4	Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah merupakan pengetahuan sebelum bergabung di Bank Muamalat.	5 50%	5 50%	-	-	-	100%
5	Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo.	5 50%	5 50%	-	-	-	100%

Dari tabel diatas menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel Pengalaman Kerja, menunjukkan bahwa. Untuk pernyataan pertama, responden memberikan jawaban sangat setuju 7 orang atau 70%, dan setuju 3 orang atau 30%.

Untuk pernyataan kedua, responden memberikan jawaban sangat setuju 3 orang atau 30%, dan setuju 7 orang atau 70%.

Untuk pernyataan ketiga, responden memberikan jawaban sangat setuju 6 orang atau 60%, setuju 2 orang atau 20%, dan ragu-ragu 2 orang atau 20%.

Untuk pernyataan keempat, responden memberikan jawaban sangat setuju 5 orang atau 50%, dan setuju 5 orang atau 50%.

Untuk pernyataan kelima, responden memberikan jawaban sangat setuju 5 orang atau 50%, dan setuju 5 orang atau 50%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja diatas responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 52%, jawaban setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 44%, dan jawaban ragu-ragu dengan nilai rata-rata yang diperoleh 4%.

c. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja (Y)

TABEL 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	R	TS	STS	
Etos Kerja							
1	Karyawan dengan semangat dan keikhlasan kerja memiliki motivasi tinggi dalam bekekerja.	4 40%	6 60%	-	-	-	100%

2	Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di perusahaan sebagai tantangan.	4 40%	6 60%	-	-	-	100%
3	Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.	4 40%	6 60%	-	-	-	100%
4	Saudara memandang menjadi karyawan Bank Muamalat sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam.	6 60%	3 30%	1 10%	-	-	100%
5	Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo.	5 50%	5 50%	-	-	-	100%

Dari tabel di atas menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel Etos Kerja Karyawan, menunjukkan bahwa. Untuk pernyataan yang pertama, responden memberikan jawaban sangat setuju 4 orang atau 40%, dan setuju 6 orang atau 60%.

Untuk pernyataan kedua, responden memberikan jawaban sangat setuju 4 orang atau 40%, dan setuju 6 orang atau 60%.

Untuk pernyataan ketiga, responden memberikan jawaban sangat setuju 4 orang atau 40%, dan setuju 6 orang atau 60%.

Untuk pernyataan keempat, responden memberikan jawaban sangat setuju 6 orang atau 60%, setuju 3 orang atau 30%, dan ragu-ragu 1 orang atau 10%.

Untuk pernyataan kelima, responden memberikan jawaban sangat setuju 5 orang atau 50%, dan setuju 5 orang atau 50%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel Etos Kerja diatas responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 46%, jawaban setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 52%, dan jawaban ragu-ragu dengan nilai rata-rata yang diperoleh 2%.

3. Analisis Data dan Pembahasan

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel dengan syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat dari 0,30 apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil olah data maka nilai validitas yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 4.7
Hasil uji validitas variabel latar belakang pendidikan (X₁)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	16.20	5.956	.800	.687
x1.2	15.00	8.889	.424	.813
x1.3	15.20	9.733	.541	.785
x1.4	15.20	9.733	.541	.785
x1.5	16.00	6.889	.748	.705

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) dapat dinyatakan valid karna masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar 0,3.

Table 4.8
Hasil uji validitas variabel pengalaman kerja (X_2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	17.70	4.456	.447	.884
x2.2	18.10	4.100	.648	.846
x2.3	18.00	2.667	.807	.822
x2.4	17.90	3.656	.827	.802
x2.5	17.90	3.656	.827	.802

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi dan lebih besar 0,3.

Tabel 4.9
Hasil uji validitas variabel etos kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	17.80	2.622	.771	.667
y.2	17.80	3.289	.332	.802
y.3	17.80	2.844	.612	.719
y.4	17.70	2.456	.552	.748
y.5	17.70	2.900	.557	.736

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel Etos Kerja (Y) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi dan lebih besar 0,3.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang mengukur suatu kuesioner dan merupakan indikator dari variabel yang konstruk, dimana SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic cronbach alpha*. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ (lebih besar atau sama dengan 0,6).

Hasil uji reliabilitas untuk instrumen keseluruhan variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Table 4.10 Hasil Uji reliabilitas variabel latar belakang pendidikan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	5

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas variabel Latar Belakang Pendidikan (X₁) diatas, 5 item pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,802 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Table 4.11
Hasil uji reliabilitas variabel
pengalaman kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas variabel Pengalaman Kerja (X₂) diatas, 5 item pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan realibel.

Table 4.12
hasil uji reliabilitas variabel
etos kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Berdasarkan tabel hasil uji Reliabilitas variabel Etos Kerja (Y) diatas, 5 item pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,778 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan realibel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Table 4.13
hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57761186
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tampilan output *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel diatas, diketahui besarnya nilai signifikansi (Asymp. Sig.(2-tailed)) sebesar 0,964. Karena lebih besar 0,05 ($0,964 > 0,05$), maka nilai residual yang dihasilkan dari regresi telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

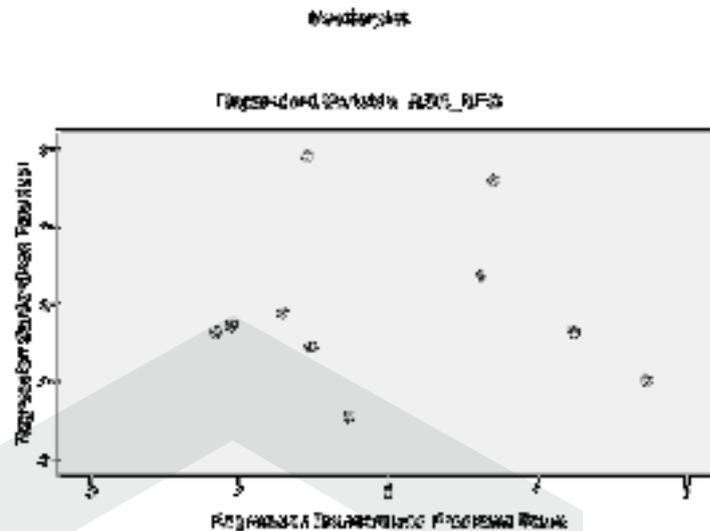
**Table 4. 14 hasil uji multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	10.290	6.131		1.678	.137		
Kontribusi_Kualifikasi Pendidikan_X1	.284	.173	.487	1.642	.145	.968	1.033
Pengalaman_Kerja_X2	.286	.256	.331	1.115	.302	.968	1.033

a. Dependent Variable:
Etos_Kerja_Y

Berdasarkan tampilan output *coefficients* pada tabel diatas, diketahui besarnya nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan (0,968), dan Pengalaman Kerja (0,968), lebih besar dari 0,10. Nilai *Inflation Faktor* (VIF) masing-masing variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan (1,033), Pengalaman Kerja (1,033) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dari nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolonearitas pada model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), secara parsial maupun simultan terhadap terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 *for windows*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 4.15 hasil analisis regresi linear berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.290	6.131		1.678	.137
	Latar_Belakang_X1	.284	.173	.487	1.642	.145
	Pengalaman_Kerja_X2	.286	.256	.331	1.115	.302

a. Dependent Variable: Etos_Kerja_Y

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$$Y = 10,290 + 0,284 (X_1) + 0,286 (X_2)$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 10,290$ merupakan nilai konstan atau *reciprocal*, artinya jika semua variabel bebas (Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja) memiliki nilai 0 maka nilai variabel terikat (Etos Kerja) sebesar 10,290.

$b_1 = 0,284$ artinya apabila tanggapan responden atas Latar Belakang Pendidikan positif dan bertambah sebesar satu satuan, maka etos Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,284.

$b_2 = 0,286$ artinya apabila tanggapan responden atas Pengalaman Kerja positif, maka Etos Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,286.

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Etos Kerja yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana Kontribusi Kualifikasi, dan Pengalaman Kerja bertanda (+).

2) Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui masing-masing variabel independent, yaitu variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan maka digunakan uji T dengan cara membandingkan nilai T^{hitung} dengan nilai T_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=10\%$) diperoleh nilai T_{tabel} 1,290 (lihat tabel T pada lampiran)

**Table 4.16 Uji T (parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.290	6.131		1.678	.137
	Latar_Belakang_X1	.284	.173	.487	1.642	.145
	Pengalaman_Kerja_X2	.286	.256	.331	1.115	.302

a. Dependent Variable: Etos_Kerja_Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki T_{hitung} sebesar (1,642) > T_{tabel} (1,290) sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa H_{a1} diterima atau H_{o1} ditolak, artinya variabel latar belakang pendidikan

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

Variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar (1,115) < T_{tabel} (1,290). Hal ini berarti H_{a2} ditolak dan H_{o2} diterima, artinya variabel pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara serentak (Simultan) terhadap variabel independen.

TABEL 4.17
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.200	2	7.600	2.375	.163 ^a
	Residual	22.400	7	3.200		
	Total	37.600	9			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja_X2, Latar_Belakang_X1

b. Dependent Variable: Etos_Kerja_Y

Dari hasil uji ANOVA, menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 2,375 dengan *degree of freedom*/ derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai residual 7 maka dapat diketahui besarnya nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) yaitu 4,74 (lihat tabel F).

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas menghasilkan F_{hitung} sebesar 2,375 sedangkan F_{tabel} (4,74) lebih kecil dari F_{hitung} (2,375) maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak

berpengaruh bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *R Square*.

TABEL 4.18
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.234	1.789

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja_X2, Latar_Belakang_X1

b. Dependent Variable: Etos_Kerja_Y

Dari hasil Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Palopo, pada tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,404. Hal ini Latar Belakang Pendidikan (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 40,4% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Etos Kerja Karyawan BankMuamalat. Sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam penelitian ini seperti; Pelatihan, produk, jenis usaha, kondisi kerja, pengembangan kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi.

d. Pembahasan

Dari hasil analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perbankan adalah suatu lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu fungsi pengumpulan dana, penyaluran dana dan pelayanan jasa. Dimana bank syariah mandiri merupakan bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah islam, artinya bank yang dalam operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah islam.

Bank Muamalat didirikan atas dasar islam dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip islam dengan didasari keinginan syariah untuk mengembangkan cabang wilayah Palopo sekaligus bisnis secara syariah untuk memasyarakatkan ekonomi syariah. Jauh sebelumnya pihak bank mengadakan pengamatan dan observasi tentang kelayakan pembangunan tersebut, setelah uji kelayakan itu dilakukan kemudian hasilnya positif, maka keputusan bahwa kota Palopo ini layak untuk didirikan Bank Muamalat cabang Palopo, sehingga menjadi salah satu alternatif pihak bank untuk mempekerjakan Masyarakat palopo dan mempertahankannya.

Masyarakat palopo banyak yang berminat menjadi Karyawan di Bank Muamalat hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah karyawan yaitu 10 orang dibandingkan dengan Karyawan yang ada bekerja Pada Bank lainnya. dan dibuktikan juga dengan kusioner yang disebarakan berjumlah 10 orang. Dimana semua pernyataan yang mengacu tentang pengaruh Latar Belakang Pendidikan,

Pengalaman Kerja dan Etos Kerja mendapatkan respon yang positif dari Karyawan, dan juga dapat dilihat dari uji SPSS yang menggunakan analisis linear berganda dengan menggunakan beberapa uji.

1. Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin diketahui dari 10 responden, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis kelamin responden yakni laki-laki 7 orang atau 70%. Kemudian menurut rata-rata umur responden dalam penelitian ini antara umur 30-39 tahun yakni sebanyak 5 orang. Kemudian menurut pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 8 orang.

2. Pada pengujian validitas dan reabilitas

Pada pengujian instrumen yaitu uji validitas syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat yaitu 0,30 jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu berdasarkan hasil uji validitas variabel Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan variabel Etos Kerja dari 15 item pernyataan dalam penelitian dalam penelitian sudah valid sebagai dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlation* diatas 0,30.

Uji reabilitas menunjukkan bahwa dari 2 variabel dimana variabel Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Variabel Etos Kerja semuanya dianggap reliabel sebab memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,5 sebab nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh untuk variabel Latar Belakang Pendidikan sebesar 0,802, Pengalaman Kerja 0,863, dan Etos Kerja sebesar 0,778.

3. Pada pengujian asumsi klasik yaitu:

Uji Normalitas dimana uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang memiliki nilai rasional yang terdistribusi secara normal. Dengan pengujian residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui besarnya nilai signifikansi lebih besar 0,05 ($0,964 > 0,05$), maka nilai residual yang dihasilkan dari regresi telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas diketahui besarnya nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan (0,968), dan Pengalaman Kerja (0,968), lebih besar dari 0,10. Nilai *Inflation Faktor* (VIF) masing-masing variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan (1,033), Pengalaman Kerja (1,033) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* keempat variabel lebih dari 0,10 dari nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas berdasarkan hasil olahan data regresi antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dari output SPSS pada Grafik *Scatterplot*, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Pada Pengujian regresi

1. Pada uji parsial (Uji T) berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut:

Untuk variabel Latar Belakang Pendidikan $t_{hitung} (1,642) > T_{tabel} (1,290)$

dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa H_a diterima atau H_o ditolak maka dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan variabel latar belakang pendidikan terhadap variabel etos kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

Untuk variabel Pengalaman Kerja $T_{hitung} (1,115) < T_{tabel} (1,290)$ dengan demikian pengujian menunjukkan H_o diterima atau H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel pengalaman kerja terhadap variabel etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan lebih dominan mempengaruhi etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

2. Pada uji simultan (Uji F) berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut:

Uji Simultan (F) diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 2,375 sedangkan $F_{tabel} 4,74$ maka nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} (2,375 > 4,74)$. Dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan variabel latar belakang dan pengalaman kerja tidak berpengaruh bersama-sama.

3. Pada uji koefisien determinasi (R^2) berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut:

Pada uji koefisien determinasi, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,404. Hal ini Latar Belakang Pendidikan (X_1), dan Pengalaman

Kerja (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 40,4% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Etos Kerja Karyawan BankMuamalat. Sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta hasil analisis data yang diolah dengan menggunakan *SPSS For Windows versi 16*, maka penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil uji t variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh sebesar 1,642 terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Palopo, hal ini dapat dilihat dari nilai T_{hitung} variabel latar belakang pendidikan lebih besar dari T_{tabel} yakni $1,642 > 1,290$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel latar belakang pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Palopo.
2. Dari hasil uji t variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh sebesar 1,115 terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Palopo, hal ini dapat dilihat dari T_{hitung} variabel pengalaman kerja lebih besar dari T_{tabel} yakni $1,115 < 1,290$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Palopo.

B. Saran

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

1. Bagi Praktisi

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

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada karyawan Bank Muamalat Kota Palopo, akan tetapi dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel-variabel yang lebih banyak dan lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri Addurrahman Rasyid, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Bank BPD DIY Cabang Syariah CIK DITIRO Yogyakarta*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2013
- Andinta Erlinta. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Pkn SMA Negeri di Kabupaten Magelang*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012), 2009.
- Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2014.
- Didin Hafidhuddin. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Duwi, Priyatno., *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: ANDI, 2012.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Ferry Novliadi. *Hubungan antara Organisasi Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009.
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pendidikan/> dikutip pada Senin 22 Oktober 2016
- <http://restho.blogspot.co.id/2012/12/pengertian-kerja.html?m=1> diakses pada tanggal 17 Oktober 2016.
- Meldona. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, Malang: UIN- Maliki Press, 2012.
- Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- M. Luthfi Hamidi. *Jejak-jejak Ekonomi Syariah*, Jakarta: Senayan Abadi Publishing, . 2003.
- Muh. Said. *Pengantar Ekonomi Islam*, Pekanbaru: Suska Press, 2008.
- Nasution S, *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, Cet.XII; Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Nugroho J, *Perilaku konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, Jakarta: Kencznz 2003.

- Nyoman Sukardewi, et. aal. “*Kontribusi Adversity Quotient(AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*” dalam *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2013.
- Ratih Widi Lestari. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*, Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011.
- Ratnadila, *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Panpy Kabupaten Luwu*, 2015.
- Suci Nurhayati. *Analisis Kecerdasan Emosional, Kematangan Sosial, Self-Esteem dan Perstasi Akademik Pada Mahasiswa Penerima Program Beasiswa Santri Berprestasi (PBSB) IPB*, Institut Pertanian Bogor, 2011.
- Sudarmawan Danin, *Pengantar Kependidikan*, Bandung, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode penelitian Kombinasi: Mixed Methods*, Bandung, 2013
- Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002 .
- Sonny Sumarsono. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Supratmi. *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi si SMA Negeri 14 Semarang)*, Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009.
- Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers, 2002.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta:Rajawali Pers, 2014.
- Yerri Suryoadi, *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, Universitas Diponegoro, 2012
- Zainul Arifin. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Pustaka Alvabet, 2006.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Tria Astari Alam, lahir pada tanggal 17 Maret 1995 di Luwu Kecamatan Bajo Barat, Kabupaten Luwu. Lahir dari pasangan ayahanda Alm. Samsu Alam, S.Pd dan Ibunda Munawarah, S.Pd, anak Ketiga dari Enam bersaudara, 3 saudara laki-laki.

Pada tahun 2001 dengan izin Allah swt. penulis menginjakkan kaki pertama kalinya dibangun Taman Kanak-Kanak Al-Marhamah Sampeang, Kemudian Pendidikan di SD Negeri 31 Sampeang dan menamatkan pendidikan sekolah dasar pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri Satap Sampeang, Kecamatan Bajo Barat, selesai pada tahun 2010. Pada tahun yang sama (2010) penulis berhasil mengenyam pendidikan di SMA Negeri 1 Belopa, Kabupaten Luwu, Kota Belopa dan menamatkan pendidikannya pada tahun 2013.

Atas keinginan yang kuat untuk melanjutkan pendidikan, penulis diterima di salah satu perguruan tinggi negeri yang ada di Tanah Luwu yaitu STAIN Palopo dengan Program Studi Perbankan Syariah.

Pada saat sekarang ini, penulis telah menyelesaikan karya tulis ilmiah dengan judul skripsi *“Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo”*.

1. IDENTITAS RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
LAKI-LAKI	7	70%
PEREMPUAN	3	30%
TOTAL	10	100%

2. IDENTITAS RESPONDEN MENURUT UMUR

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	20-29 Tahun	3	30%
2.	30-39 Tahun	5	50%
3.	40-49 Tahun	1	10%
4.	50-60 Tahun	1	10%
5.	>60 Tahun	-	-
Total		10	100%

3. IDENTITAS RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN TERAKHIR

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	2	20%
2.	DIPLOMA (D3)	-	-
3.	S1	8	80%
4.	S2	-	-
5.	S3	-	-
Total		10	100%

4. VARIABEL LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X₁)

Table 4.7
Hasil uji validitas variabel latar belakang pendidikan (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	16.20	5.956	.800	.687
x1.2	15.00	8.889	.424	.813
x1.3	15.20	9.733	.541	.785
x1.4	15.20	9.733	.541	.785
x1.5	16.00	6.889	.748	.705

Table 4.10 Hasil Uji reliabilitas variabel latar belakang pendidikan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	5

5. VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X₂)

Table 4.8
Hasil uji validitas variabel pengalaman kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	17.70	4.456	.447	.884
x2.2	18.10	4.100	.648	.846
x2.3	18.00	2.667	.807	.822
x2.4	17.90	3.656	.827	.802
x2.5	17.90	3.656	.827	.802

Table 4.11
Hasil uji reliabilitas variabel
pengalaman kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

6. VARIABEL ETOS KERJA KARYAWAN (Y)

Tabel 4.9
Hasil uji validitas variabel etos kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	17.80	2.622	.771	.667
y.2	17.80	3.289	.332	.802
y.3	17.80	2.844	.612	.719
y.4	17.70	2.456	.552	.748
y.5	17.70	2.900	.557	.736

Table 4.10 Hasil Uji
reliabilitas variabel latar
belakang pendidikan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	5

7. Uji Normalitas

Table 4.13
hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57761186
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal.

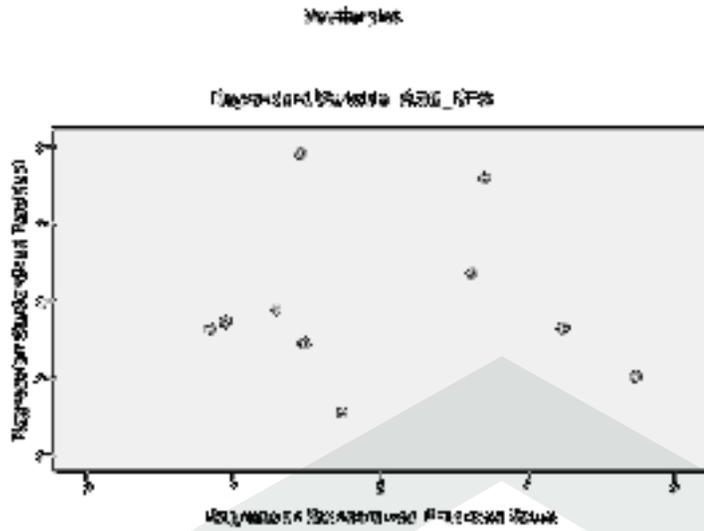
8. Uji Multikolinearitas

Table 4. 14 hasil uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.290	6.131		1.678	.137		
Kontribusi_Kualifikasi Pendidikan_X1	.284	.173	.487	1.642	.145	.968	1.033
Pengalaman_Kerja_X2	.286	.256	.331	1.115	.302	.968	1.033

a. Dependent Variable:
 Etos_Kerja_Y

9. Uji Heteroskedastisitas



10. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Table 4.15 hasil analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.290	6.131		1.678	.137
	Latar_Belakang_X1	.284	.173	.487	1.642	.145
2	Pengalaman_Kerja_X	.286	.256	.331	1.115	.302

a. Dependent Variable: Etos_Kerja_Y

11. UJI PARSIAL (UJI T)

**Table 4.16 Uji T (parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.290	6.131		1.678	.137
	Latar_Belakang_X1	.284	.173	.487	1.642	.145
	Pengalaman_Kerja_X2	.286	.256	.331	1.115	.302

a. Dependent Variable: Etos_Kerja_Y

12. UJI SIMULTAN (UJI F)

**TABEL 4.17
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.200	2	7.600	2.375	.163 ^a
	Residual	22.400	7	3.200		
	Total	37.600	9			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja_X2, Latar_Belakang_X1

b. Dependent Variable: Etos_Kerja_Y

13. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

TABEL 4.18
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.234	1.789

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja_X2, Latar_Belakang_X1

b. Dependent Variable: Etos_Kerja_Y

14. ANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PERNYATAAN

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	40.0	40.0	40.0
RAGU-RAGU	2	20.0	20.0	60.0
SETUJU	2	20.0	20.0	80.0
SANGAT SETUJU	2	20.0	20.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	10.0	10.0	10.0
SETUJU	3	30.0	30.0	40.0
SANGAT SETUJU	6	60.0	60.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	10.0	10.0	10.0
	SETUJU	6	60.0	60.0	70.0
	SANGAT SETUJU	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	10.0	10.0	10.0
	SETUJU	6	60.0	60.0	70.0
	SANGAT SETUJU	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	30.0	30.0	30.0
	RAGU-RAGU	1	10.0	10.0	40.0
	SETUJU	5	50.0	50.0	90.0
	SANGAT SETUJU	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	3	30.0	30.0	30.0
	SANGAT SETUJU	7	70.0	70.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	7	70.0	70.0	70.0
	SANGAT SETUJU	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	20.0	20.0	20.0
	SETUJU	2	20.0	20.0	40.0
	SANGAT SETUJU	6	60.0	60.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	5	50.0	50.0	50.0
	SANGAT SETUJU	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	5	50.0	50.0	50.0
	SANGAT SETUJU	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	6	60.0	60.0	60.0
	SANGAT SETUJU	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	6	60.0	60.0	60.0
	SANGAT SETUJU	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	6	60.0	60.0	60.0
	SANGAT SETUJU	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	10.0	10.0	10.0
	SETUJU	3	30.0	30.0	40.0
	SANGAT SETUJU	6	60.0	60.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	5	50.0	50.0	50.0
	SANGAT SETUJU	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	



KUESIONER PENELITIAN

(Kontribusi Kualifikasi Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo)

IDENTITAS KARYAWAN

Petunjuk Pengisian : Isilah data berikut dengan memberikan tanda checklis (√) pada kolom jawaban yang anda pilih. Mohon isi data sesuai dengan identitas yang sebenarnya.

BAGIAN A

Nama :

Jabatan :

Pengalaman Kerja :

Jenis Kelamin Bapak/Ibu/Saudara/i

Laki-Laki

Perempuan

Umur Bapak/Ibu/Saudara/i

20-29 Tahun

30-39 Tahun

40-49 Tahun

50-60 Tahun

60 Tahun Keatas

Pendidikan Terakhir

SMA

DIPLOMA (D3)

S1

S2

S3

BAGIAN B

Petunjuk Pengisian: Silakan memilih jawaban dengan memberikan checklis (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia. Mohon memilih jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Penelitian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Ragu-ragu (RR) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

A. LATAR BELAKANG (X1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Latar Belakang						
1	Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo memiliki berlatar belakang Pendidikan Ekonomi Islam.					
2	Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo memiliki berlatar belakang pendidikan D3 (Dipoloma), S1 (Sarjana).					
3	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.					
4	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan yang Islam.					
5	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.					
6	Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo perlu memberikan pendidikan dan latihan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.					

B. PENGALAMAN KERJA

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Pengalaman kerja						
1	Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja.					
2	Tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.					
3	Pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.					
4	Saudara berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah merupakan pengetahuan sebelum bergabung di Bank Muamalat.					
5	Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo.					
6	Penguasaan teknologi saudara telah dimiliki sebelum bergabung dengan Bank Muamalat.					

C. ETOS KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Etos Kerja						
1	Setiap karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.					
2	Karyawan dengan semangat dan keikhlasan kerja memiliki motivasi tinggi dalam bekekerja.					
3	Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di perusahaan sebagai tantangan.					
4	Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.					
5	Saudara memandang menjadi karyawan Bank Muamalat sebagai profesi yang mulia dalam Agama Islam.					
6	Saudara menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Palopo.					

**L
A
M
P
I
R
A
N**



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

1. Nama Lengkap : Tria Astari Alam
2. Tempat/Tanggal Lahir: Luwu, 17 Maret 1995
3. Agama : Islam
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat Rumah : Dsn. Tallang Desa Sampeang
6. Nomor Hp : 085255603538
7. Alamat E-mail : eszhetria95@gmail.com

B. Nama Orang Tua

1. Nama Ayah : Samsu Alam, S.pd (Alm)
2. Nama Ibu : Munawarah, S.pd

C. Pendidikan

1. SD : SDN NO 31 SAMPEANG, TAHUN 2007
2. SMP : SMP NEGERI SATAP SAMPEANG, TAHUN 2010
3. SMU/SMK : SMA NEGERI 1 BELOPA, TAHUN 2013
4. KAMPUS : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALOPO, TAHUN 2017