

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG CURUP**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
Dalam Ilmu Syariah



**OLEH:
ELVA PUSPITA SARI
NIM. 15631022**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN CURUP
2020**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jln. Dr. AK Gani Kotak Pos 108 Telp.(0732) 21010-7003044 Fax. (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook:Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup
Email Fakultassyariah&Ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

No 263 /In.34/FS/PP.00.9/03/2020

Nama : Elva Puspita Sari
NIM : 15631022
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari Tanggal : Senin, 30 September 2019
Pukul : 11-00 – 12-30 WIB
Tempat : Ruang 1 Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Hj. Dwi Sulastyawati, M. Sc
NIP. 198402222009122010

Muhammad Abdul Ghoni, M. Ak
NIP. 19930101 201801 1 004

Penguji I,

Penguji II,

Busman Edyar, M. Ag
NIP. 19750406 20011011 1 002

Harianto Wijaya, M.E

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam,

Dr. Yusufri, M. Ag
NIP. 19700202 199803 1 007





Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Ketua IAIN Curup

Di

Curup

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah diadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi saudara Elva Puspita Sari yang berjudul **“Pengaruh Latar belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup”** sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Curup, 30 September 2019

Mengetahui

Pembimbing I

Hj. Dwi Sulastvawati, M.Sc
NIP. 198402222009122010

Pembimbing II

El Khairati, MA
NIP. 197805172011012009

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elva Puspita Sari
NIM : 15631022
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup*" belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali tertulis diakui atau dirujuk dalam skripsi ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 30 September 2019
Penulis



Elva Puspita Sari
Elva Puspita Sari
NIM. 15631022

KATA PENGANTAR



Subhanallah walhamdu lillah wa Laailaaha illallah wallahu Akbar. Puji dan syukur kehadiran Ilahi Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga tercurah untuk Nabi Besar Muhammad Saw, keluarga, dan sahabatnya hingga akhir zaman.

Adapun skripsi ini berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup”** yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi tingkat sarjana (S.1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, maka tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sehingganya skripsi ini bukan semata-mata hasil usaha penulis sendiri. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang memberikan sumbangsih dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Pd., M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag, Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Curup.
3. Bapak Khairul Umam Khudhori, M.E.I, ketua Program Studi Perbankan Syari'ah IAIN Curup.
4. Bapak M. Sholih, S.EI, MSI Penasehat Akademik yang selalu bersedia memberikan nasehatnya khususnya dalam proses akademik penulis.
5. Ibu Hj. Dwi Sulastyawati, M.Sc dan Ibu El-Khairati, MA selaku dosen pembimbing I dan II, yang telah membimbing serta mengarahkan penulis, terima kasih atas dukungan, doa, waktu, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepala beserta staf perpustakaan IAIN Curup, terimakasih atas kemudahan, arahan, dan bantuannya kepada penulis dalam memperoleh data-data kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada Manajer dan seluruh Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu guna memberikan informasi, data, dan mengisi kuesioner yang peneliti berikan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Terima kasih kepada segenap dosen Prodi Perbankan Syari'ah khususnya dan karyawan IAIN Curup yang telah membantu masa perkuliahan penulis.
9. Terima kasih kepada orang tuaku tercinta teruntuk Ayahandaku Iskandar, Ibundaku Almh Arnisawati, wakku Husni, Kakakku Iwan Redho Satriawan, adikku Akbar Prayoga, Rafles Naqsabandi, Bintang Pamungkas, Krisna Jaya Prana, dan seluruh

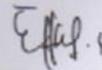
Keluarga Besarku terima kasih telah memberi material maupun semangat serta doa kalian.

10. Teman-teman seperjuangan Prodi Perbankan Syariah angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dorongan dan bantuannya.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun terutama dari para pembaca dan dari dosen pembimbing. Mungkin dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Atas kritik dan saran dari pembaca dan dosen pembimbing, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga dapat menjadi pembelajaran pada pembuatan karya-karya lainnya dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis dan pembaca.

Aamiin Ya Rabbal'alamin.

Curup, 30 September 2019
Penulis



Elva Puspita Sari
NIM. 15631022

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

...*"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka"*

(QS. Ar-Ra'd [13]: 11).

“
SELALU ADA JALAN BAGI KITA YANG INGIN BERUSAHA DAN
BERDOA”

~Elva Puspita Sari~

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang
Kupersembahkan karya ini dengan penuh Rahmat-Nya serta penuh rasa Syukur,
kepada orang-orang yang selalu setia dan mendukungku dalam keadaan apapun.

Teruntuk

- ❖ Ayahanda & Ibunda tercinta (Iskandar dan Almh Arnisawati) dan Waku (Hasni).
- ❖ serta adik-adikku tersayang (Akbar Prayoga, Rafles Naqsabandi, Bintang Pamungkas, dan Krisna Jaya Prana), dan Seluruh Keluarga Besarku yang memberikan pelajaran hidup dengan cinta kasih tulusnya telah mendidik dan mengenalkan kepada doa dan upaya keridhaan Allah Swt.
- ❖ Seluruh dosen Program Studi Perbankan Syari'ah yang telah ridho memberikan ilmu serta pengalaman yang berharga.
- ❖ Terima kasih terkhusus untuk Bapak M. Sholihin, Ibu Dwi Sulastyawati, Ibu El-Khairati, yang senantiasa membimbing dan

mengarahkan dalam proses pembuatan skripsi ini.

- ❖ Manajer dan Seluruh Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup yang telah membantu dalam proses penelitian.
- ❖ Keluarga Besar Perbankan syariah angkatan ke-2 IAIN Curup Th. 2015, terima kasih perjuangan hebat bersama semoga sukses menyertai.
- ❖ Teruntuk Almamaterku

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH
MANDIRI KANTOR CABANG CURUP**

Oleh:

Elva Puspita Sari

Nim: 15631022

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan (2) pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan (3) Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.

Metode yang digunakan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket (*questionnaire*). Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisa data dilapangan menggunakan teknik analisis data yaitu penyajian data melalui tabel, kemudian data yang terkumpul diuji dengan statistik deskriptif. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup yang berjumlah 19 orang karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja diketahui bahwa koefisien sebesar 0,276 dan nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu sebesar $2,386 > 2,109$, dengan tingkat signifikan lebih besar dari nilai probabilitas yaitu sebesar $0,875 > 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari latar belakang pendidikan terhadap etos kerja. Maka semakin tinggi latar belakang pendidikan semakin tinggi pula etos kerja (2) Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja diketahui bahwa koefisien sebesar $-0,295$ dan nilai t hitung $<$ dari t tabel yaitu sebesar $-1,249 < 2,109$, dengan tingkat signifikan lebih besar dari nilai probabilitas yaitu sebesar $0,212 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap etos kerja. Maka banyak atau sedikitnya pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja (3) Secara simultan menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai F hitung ($0,793$) $<$ F tabel ($4,49$) dan tingkat signifikan sebesar $0,470 > 0,05$.

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

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGEESAHAN	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Tinjauan Pustaka	9
H. Kerangka Teori	11
I. Hipotesis Penelitian	12
J. Definisi Operasional	13
K. Metode Penelitian	15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pendidikan	
1. Pengertian Pendidikan	28
2. Tujuan Pendidikan	29
3. Fungsi Pendidikan	30
4. Pendidikan Sebagai Investasi	30
B. Pengalaman Kerja	

1. Pengertian Pengalaman Kerja	32
2. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	34
3. Indikator Pengalaman Kerja	36
C. Etos Kerja	
1. Pengertian Etos Kerja	37
2. Indikator Etos Kerja.....	38
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	42
4. Aspek-aspek Etos Kerja.....	45
5. Prinsip Etos Kerja	46
6. Penerapan Etos Kerja.....	48
D. Karyawan	
1. Pengertian Karyawan.....	49
2. Macam-macam Karyawan	49
3. Persyaratan Pendidikan Bagi Pekerja	51
4. Perencanaan Tenaga Kerja.....	52
5. Rekrutmen dan Seleksi	53
E. Perbankan Syariah	
1. Pengertian Perbankan Syariah	54
2. Tujuan Perbankan Syariah	55
3. Produk-produk Perbankan Syariah	56

BAB III GAMBARAN UMUM

A. Keadaan Umum	61
B. Sejarah Singkat	61
C. Visi dan Misi.....	63
D. Struktur Organisasi	65
E. Kegiatan Pokok Instansi	65
F. Produk dan Jasa Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden	
1. Jenis Kelamin Responden	74
2. Pendidikan Responden.....	75
3. Masa Kerja Responden	76
4. Usia Responden	77
B. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Data Penelitian.....	78
2. Uji Statistik	80
3. Uji Asumsi Klasik.....	83
4. Uji Hipotesis	86
C. Pembahasan	
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan BSM KC Curup.....	91
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BSM KC Curup.....	92
3. Pengaruh Latar Belakang Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BSM KC Curup	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

B A B I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya.¹

Pendidikan adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang ditujukan untuk mempersiapkan pegawai untuk pekerjaan baru yang akan ditugaskan kepadanya. Misalnya seseorang pegawai akan diangkat untuk menjadi kepala seksi suatu unit kerja. Ia belum pernah menduduki posisi tersebut dan belum mempunyai pengetahuan dan pengalaman mengenai tugas tersebut. Agar dia dapat melaksanakan pekerjaan barunya dengan baik, dia dididik sebagai kepala seksi. Pengetahuan, keterampilan dan kompetensinya dikembangkan.²

¹ I Kadek Yogi Setiawan, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja*, (Singaraja: Vol.5 Nomor:1, 2015), h.2

² Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2015), h. 196

Dewasa ini, didalam sebuah organisasi atau kantor, suatu divisi bernama divisi pendidikan bekerja secara formal, bertanggung jawab secara kualitatif mempromosikan informasi dan kondisi saintifik. Oficial dan manajer organisasi percaya bahwa, dunia modern dan dengan teknologi maju, divisi tersebut dari sebuah organisasi yang sukses, produktivitas dimana tergantung bagaimana divisi tersebut berpendapat bahwa mempunyai keterampilan dan pengalaman pekerjaan merupakan persyaratan efektivitas dan efisiensi organisasi.³

Etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhainya, menggapai kebahagiaan dunia dan di akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran dan kepiawaian dalam bidangnya.⁴

Dalam upaya meningkatkan etos kerja maka dibutuhkan karyawan yang memiliki latarbelakang pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan, perbedaan latarbelakang pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Agar etos kerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki latarbelakang pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain latar belakang pendidikan karyawan, etos kerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap etos kerja. Masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat

³ *Ibid*, h. 224

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pres, 2002), h.24-25

mempengaruhi kualitas etos kerja karyawan. Etos kerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan etos kerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Permasalahannya tidak mudah mencari SDM syariah yang professional, karena pada umumnya SDM yang berkerja pada bank syariah berlatarbelakang pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Fakta lainnya adalah mereka yang bekerja di industri keuangan syariah masih didominasi oleh mereka yang berlatarbelakang konvensional (90%) yang dibekali pelatihan singkat perbankan syariah. Hanya sekitar (10%) sebagian kecil yang berlatarbelakang syariah. Fakta ini tentunya berpengaruh terhadap kualitas “kesyariahan” industri yang ada.⁵

Kebijakan pemerintah berupa fatwa MUI (Majelis Ulama Indonesia) yang menyatakan bahwa bunga bank adalah haram pada akhir tahun 2003 menyebabkan sebagian masyarakat mempertimbangkan kadar halal dan haram dalam bertransaksi dibidang keuangan baik dalam hal menabung ataupun meminjam uang dibank, terutama masyarakat indonesia yang mayoritas berpenduduk muslim. Oleh karena itu latar belakang pendidikan karyawan menjadi salah satu untuk menarik nasabah terutama di

⁵ Euis Amalia, *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*, *Jurnal Ekonomi Islam*, diakses Tgl 29 Juni 2019

BSM KC Curup. Karena masih ada latarbelakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan kerjanya, seharusnya latarbelakang pendidikan karyawan di BSM KC Curup itu lebih difokuskan pada pendidikan yang berlatarbelakang syariah atau ekonomi.

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Dalam suatu perusahaan atau instansi yang paling utama adalah rekrutmen karyawan. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu instansi.⁶

Untuk merekrut karyawan di lembaga keuangan syariah perlu diutamakan tingkat pemahaman tentang prinsip-prinsip syariah latarbelakang pendidikan calon karyawan itu sendiri supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Perbankan syariah dalam peristilahan internasional dikenal sebagai *islamic banking* atau juga disebut dengan *interest-free banking*. Seperti halnya bank konvensional, bank syariah mempunyai fungsi utama yaitu menghimpun dana

⁶ Malayu Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 69

masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut kemasyarakat serta memberikan jasa lainnya.⁷

Sistem syariah yang mulai dipraktekkan pertama kali pada tahun 1991 oleh lembaga perbankan yaitu Bank Muamalat Indonesia memberikan referensi baru bagi masyarakat untuk melakukan pemilihan dalam menempatkan dananya. Pada akhir tahun 2006 sudah terdapat tiga Bank Umum Syariah (BUS) yang telah beroperasi yaitu bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri dan Bank Syariah Mega Indonesia.⁸ Bertambahnya jumlah BUS di indonesia menyebabkan persaingan antar bank konvensional dan bank syariah dalam mendapatkan nasabah.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup adalah bank nasional yang berdiri sejak tahun 1999 dan menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Namun Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup berdiri pada bulan juli tahun 2008.

Dari hasil wawancara salah satu karyawan mengatakan bahwa:

“Saat ini karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup berjumlah 19 orang. Tentunya masing-masing karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda baik dari lulusan ekonomi syariah maupun lulusan lainnya. Maka karyawan tersebut perlu adanya pelatihan khusus yang diadakan pada BSM KC Curup pada setiap karyawannya demi kemajuan perusahaan.”(Maya, wawancara, 15 Maret 2019).⁹

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup yang merupakan salah satu bank umum syariah yang ada di curup dan telah berdiri selama 11 tahun. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup merupakan salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas

⁷ Ismail, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 7

⁸ Sutan Remy Syahdeini, *Perbankan Islam Dan Kedudukannya Dalam Tata Hukum Perbankan Indonesia*, Edisi I, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1999), h. 67

⁹ Gusti Maya Sari (Customer Service BSM KC Curup), *Wawancara*, Tanggal 15 Maret 2019

pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Keunggulan yang akan diberikan oleh BSM KC Curup ini tidak saja terlihat dari hadiah yang ditawarkan kepada nasabah, namun juga meliputi mutu dan kualitas karyawannya sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke BSM KC Curup dengan profesional dan amanah. Berdasarkan pengamatan awal di BSM KC Curup karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh pihak bank. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan BSM KC Curup pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi maupun yang lain. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi maupun non ekonomi tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan dibidang ilmu pengetahuan lainnya. Terlihat juga bahwa sebagian besar karyawan BSM KC Curup cukup memiliki banyak pengalaman.

Dari hasil wawancara salah satu karyawan menyatakan bahwa: “karyawan yang memiliki masa kerja yang sudah lama tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan karyawan yang memiliki masa kerja baru.” (Maya, 22 Juli 2019).¹⁰

Berdasarkan latar belakang diatas penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti lebih lanjut terkait latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup sehingga mampu bertahan sampai saat ini. Sehingga penulis mengangkat judul: **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup**

¹⁰ Gusti Maya Sari (Customer Service BSM KC Curup), Wawancara, Tanggal 22 Juli 2019

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir , tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.
2. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Etos kerja bermakna semangat kerja dan kesungguhan kerja. Dalam menumbuhkan etos kerja

karyawan, manajer harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

3. Perusahaan tentu saja mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan
4. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup adalah salah satu dari dua bank umum syariah yang ada di Curup dan telah berdiri selama 11 tahun, tentunya dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda-beda mempengaruhi etos kerja karyawan sampai saat ini.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari penjelasan yang terlalu luas dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah dengan ruang lingkup yang lebih sempit, agar pembahasan lebih terfokus pada masalah yang ada. Adapun batasan masalah pada penelitian ini hanya membatasi penelitian mengenai latar belakang pendidikan dimulai dari karyawan yang berlatar belakang lulusan ekonomi dan non ekonomi syariah serta pengalaman kerja dilihat dari 1 sampai dengan 8 tahun karyawan bekerja Pada Bank Syari'ah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup?

2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup?
3. Bagaimanakah pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.
3. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup?

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian tentunya harus mempunyai manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan informasi bagi mahasiswa khususnya fakultas ekonomi dan bisnis islam tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan serta memberikan gambaran sejauh mana pengaruh latar belakang

pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.

b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian dimasa yang akan mendatang.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

b. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagaimana latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja suatu perusahaan bisa mempengaruhi etos kerja karyawan.

c. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan BSM KC Curup.

G. Tinjauan Pustaka

Terkait dengan penelitian, ada beberapa penelitian yang dapat dikemukakan:

1. Meki Apriandi (STAIN Curup, tahun 2017) dengan judul penelitian ***Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup***, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai BSM Kantor Cabang Curup. Dapat diketahui r_{xy} sebesar 0,438 terletak diantara 0,40 – 0,599 terdapat korelasi yang positif antara variabel X dan Y. Artinya tingkat pendidikan

mempengaruhi kinerja pegawai BSM KC Curup tergolong dalam kategori sedang.¹¹ Yang membedakan dari penelitian tersebut adalah variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sedangkan pada penelitian ini variabel independen yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan serta variabel dependen pada penelitian ini yaitu etos kerja karyawan.

2. Ayuk Wahdanfiari Adibah (IAIN Tulungagung, tahun 2014) yang berjudul ***Pengaruh Latar belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri***. Menunjukkan hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien pengalaman kerja bernilai positif sebesar 0,936 dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank Syariah Kantor Cabang Kediri dengan nilai F_h sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000.¹² Yang membedakan dari penelitian tersebut adalah

¹¹ Meki Apriandi, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi. (Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Curup, 2017), h. 89

¹² Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan.* Skripsi. (Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, 2014), h. 84-85

objek penelitian yaitu Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri sedangkan objek penelitian ini yaitu Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.

3. Fredi Saputra (IAIN Curup, tahun 2017) yang berjudul ***Pengaruh Etos Kerja Staf Marketing Terhadap Peningkatan Minat Nasabah Pembiayaan (Studi Kasus BPRS SAFIR Bengkulu Cabang Curup)***. Menunjukkan bahwa karyawan BPRS SAFIR Bengkulu Cabang Curup senantiasa disiplin dan memiliki komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga adanya loyalitas karyawan BPRS SAFIR Bengkulu Cabang Curup terhadap perusahaan cukup tinggi dalam rangka mendorong produktifitas kerja dan kekompakan antar karyawan serta mendorong terciptanya prestasi kerja yang baik.¹³ Yang membedakan dari penelitian tersebut adalah variabel independen yaitu etos kerja karyawan dan variabel dependen pada penelitian tersebut ialah peningkatan minat nasabah pembiayaan serta objek penelitian tersebut ialah BPRS SAFIR Bengkulu Cabang Curup.
4. Ayu Lestari (IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Tahun 2016) yang berjudul ***Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Cirebon***. Menunjukkan hasil penelitian secara parsial diperoleh hasil variabel latar belakang pendidikan t hitung $(-0,206) < t$ tabel $(1,66864)$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel pengalaman kerja t hitung $(4,649) > t$ tabel $(1,66864)$ artinya secara parsial

¹³ Fredi Saputra, *Pengaruh Etos Kerja Staf Marketing Terhadap Peningkatan Minat Nasabah.*” Skripsi. (Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup, 2017), h. 91

terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja. Pengujian simultan diperoleh hasil secara bersama-sama latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap peningkatan kerja. F hitung (17,554) > F tabel (3,14). Yang membedakan dari penelitian tersebut adalah variabel dependen ialah peningkatan kinerja dan objek penelitian tersebut ialah BNI Syariah Cabang Cirebon. Sedangkan pada penelitian ini variabel dependen ialah etos kerja dan objek pada penelitian ini ialah BSM KC Curup.

5. Mifta Septarina (UIN Raden Fatah Palembang, tahun 2017) menunjukkan hasil penelitian tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang diketahui nilai t hitung sebesar 4,997 diterima dengan taraf signifikansi 5%. Lamanya bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung sebesar 2,266. Dan tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diketahui nilai F hitung sebesar 64,716 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah Alpha 5%. Yang membedakan dari penelitian tersebut adalah variabel independen yaitu tingkat pendidikan, dan variabel dependen penelitian tersebut ialah kinerja karyawan serta objek penelitian tersebut ialah PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang. Sedangkan pada variabel independen pada penelitian ini yaitu latar belakang pendidikan, dan variabel dependen pada penelitian ini yaitu etos kerja karyawan serta objek pada penelitian ini yaitu BSM KC Curup.

H. Kerangka Teori

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

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.

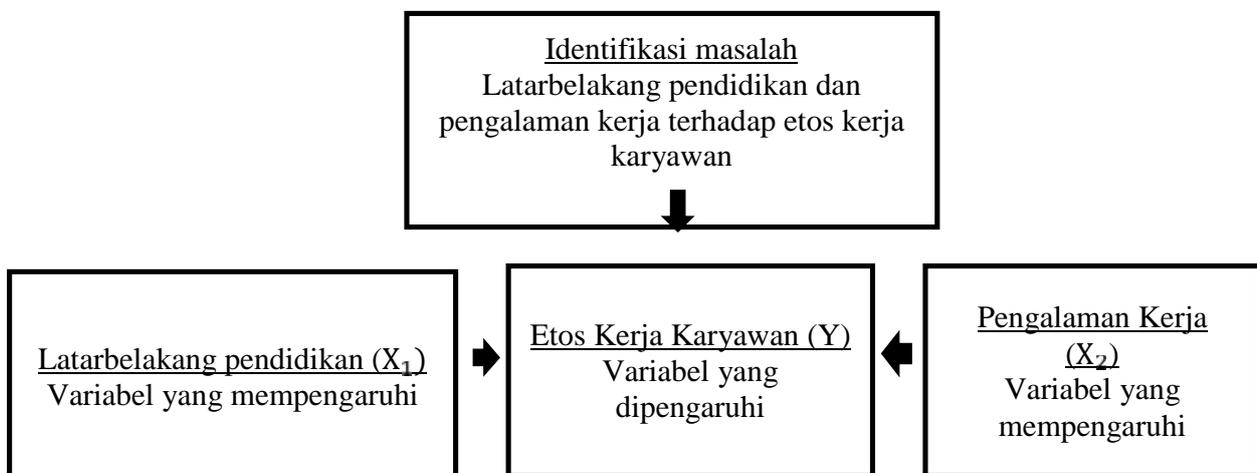
Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya, seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.¹⁴ Namun mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan disuatu organisasi tertentu masih belum pasti.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Perusahaan tentu saja mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

¹⁴ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik Edisi 2*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015), h. 48

Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

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



Gambar 1.1 Kerangka Teori

Keterangan:

1. Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2)

2. 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.

I. Hipotesis Penelitian

Seorang manajer perusahaan dalam merekrut karyawan biasanya melihat beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut: latarbelakang pendidikan, penampilan, pengalaman kerja, etika dan lainnya. Dari banyak hal yang menjadi faktor tersebut disini penulis akan melihat apakah faktor utama dari perekrutan karyawan yaitu latarbelakang pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi etos kerja karyawan pada BSM di Rejang Lebong. Anggapan dasar menurut Suharsimi Arikunto. “Anggapan dasar atau Hipotesis adalah sebuah titik tolak pemikirannya diterima oleh penyelidik”.¹⁵

Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

- a. Rumusan hipotesis

Ho : Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Ha : Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

- b. Menemukan tingkat signifikansi (α) = 0,05

- c. Menemukan kriteria pengujian, dalam penelitian menggunakan pengujian satu sisi

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Penelitian Edisi Revisi V* (jakarta : Rineka Cipta, 2002), h. 23

Ho Diterima, Ha ditolak jika $X_{t_h} < X_{t_i}$, $\alpha = 0,05$

Ho Ditolak, Ha diterima jika $X_{t_h} > X_{t_i}$, $\alpha = 0,05$

- d. Menguji masing-masing indikator yang dominan dengan perhitungan rata-rata (mean) dengan bantuan SPSS.

J. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana mengukur suatu variabel, sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja yang menjadi pendukung dari variabel-variabel yang akan dianalisa tersebut. Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikato-indikator agar lebih memudahkan dalam operasionalisasi dari sudut penelitian. Dalam rangka menghindari kemungkinan terjadinya pemahaman atau penafsiran yang tidak sesuai dengan makna yang peneliti/penulis maksudkan, maka dipandang perlu untuk mengemukakan istilah-istilah dalam judul penelitian ini peneliti/penulis tegaskan.

1. Pengaruh

Menurut kamus besar bahasa indonesia, “pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari suatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang”.¹⁶ Pengaruh dalah suatu hubungan antara keadaan pertama dengan keadaan kedua terdapat hubungan sebab akibat. Keadaan pertama

¹⁶ Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), h. 849

diperkirakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan yang kedua.¹⁷

2. Latar belakang

Latar belakang adalah dasar atau titik tolak untuk memberikan pemahaman kepada pembaca atau pendengar mengenai apa yang ingin disampaikan.¹⁸

3. Pendidikan

Menurut Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,keperibadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹⁹

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempu seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.²⁰

5. Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu pola sikap yang mendasar dan mendarah daging yang mempengaruhi prilaku kita secara konsisten dan terus menerus.²¹

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 37

¹⁸ Sukarman Syarnubi, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Curup: Lp2 STAIN Curup,2014), h. 83

¹⁹ Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2011), h. 3

²⁰ Bagus Aries Riyadi, *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas* (semar nganjuk Vol 6 Nomor 3, 2018), h. 467

6. Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dibekerja untuk digaji.²²

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan maupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapat balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

K. Metode Penelitian

Untuk melengkapi penulisan dengan tujuan agar dapat lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka metode penelitian yang digunakan antara lain:

1. Jenis Penelitian

Menurut pendapat Surachman mengatakan bahwa penelitian adalah jalan pengetahuan yang membahas jalan atau pendekatan suatu data dengan menggunakan alat yang sistematis dalam rangka mendapatkan sesuatu hasil yang diinginkan.²³ Untuk memperoleh data, fakta, dan informasi yang akan menggambarkan dan menjelaskan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif.

²¹ M. Dawam Rahadjo, *Islam Dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Jakarta: Lembaga Studi Agama Dan Filsafat, 1999, h. 251.

²² Team Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Maruya Salatan, Jakarta Barat:Pustaka Phoenix, 2007), h. 433

²³ Winarno Surachman, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1982), h. 75

Penelitian kuantitatif deskriptif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat penemuan keterangan melalui apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan penelitian deskriptif. Dengan metode deskriptif memungkinkan peneliti dapat melihat hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal.²⁴

2. Sumber data

Data adalah sekumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu.²⁵ Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara, data primer dihasilkan dari instrumen penelitian.²⁶
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi.²⁷ Jadi data sekunder yang dimaksud bersumber dari bahan-bahan seperti: jurnal, buku-buku referensi dan internet.

²⁴ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h. 121

²⁵ Moh Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 57

²⁶ Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), H. 103

²⁷ *Ibid*, h. 105

Objek penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup, yang jumlah seluruh karyawan 19 orang.²⁸

Tabel 1.1
Daftar Nama Pegawai

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup		
NO	Nama	Jabatan
1	Rina Gunawan	Branch Operation Service Manager
2	Cahya Oktina	Junior Consumer Banking Relationship Manager
3	Gusti Maya Sari	Customer Service
4	Ade Saputra	Micro Banking Manger
5	Febri Andi	Micro Analyst
6	Dendri Domisal	Teller
7	Adhitia Utomo	Consumer Financing Executive
8	Lisa Susanti	Pawning Staff
9	Rezi	Account Maintance
10	Abdul Halim	Micro Mitra
11	Yulian Afriansyah	Retail Sales Executive
12	Dedi Aprizal	Retail Sales Executive
13	Arif Sanjaya	General Suport Staff

²⁸ Rina Gunawan (Pelaksana Operational Officer BSM KC Curup), Wawancara, Tanggal 15 Maret 2019

14	Meri Pantari	Consumer Administration Staff
15	Martadinata	Security
16	Juliyandi	Security
17	Ahmad Ismanto	Security
18	Minhardi	Driver
19	Heri Wiranto	Office Boy

3. Lokasi penelitian

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup terletak di jalan merdeka nomor 289 Kecamatan Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Lokasi ini adalah tempat sebagai kantor cabang yang terletak di daerah yang strategis, mudah dijangkau oleh masyarakat karena dekat dengan pusat kota dan dekat dengan pusat pembelanjaan di kota Curup.

4. Teknik pengumpulan data

Untuk menulis data yang lebih akurat dalam penulisan, maka penulis menggunakan alat pengumpul data berupa teknik-teknik sebagai berikut:

a. Angket

Angket atau *quistionnaire* merupakan suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang, dengan demikian *quistionnaire* dimaksudkan suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data dari jawaban-jawaban responden. Angket ini berupa daftar pertanyaan

yang ditujukan kepada responden guna untuk mendapat sejumlah data yang diperlukan dalam suatu penelitian.²⁹

Angket yang dibuat sedemikian rupa oleh peneliti dan diberikan kepada seluruh karyawansatmakura halal sebagai responden yang berlatarbelakang syariah dan mereka hanya tinggal menconteng, menyilang atau melingkari alternatif jawaban yang benar dan sesuai menurut responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan angket yang disusun dengan “skala linkert”. Sebagaimana dijelaskan oleh suharsimi arikunto dalam bukunya “dasar-dasar evaluasi pendidikan” bahwa skala linkert merupakan skala yang paling lazim dipakai dalam pengumpulan data, yang disusun dalam bentuk suatu pertanyaan dan diikuti oleh empat atau lima respon yang menunjukkan tingkatan. Alternatif jawaban terdiri dari 5 (lima) skala frekuensi, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dan setiap jawaban akan diberi bobot nilai dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.2
Skor Angket Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

²⁹ Koentjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1990), h. 119

b. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek dengan subjek penulisan dengan seksama dengan menggunakan seluruh alat indra.³⁰ Observasi ini adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.³¹

Metode ini penulis gunakan untuk mengamati lingkungan atau letak geografis BSM Kantor Cabang Curup, mengamati latarbelakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan pada BSM Kantor Cabang Curup.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data hasil penelitian dikumpulkan oleh peneliti (tentunya dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data), langkah selanjutnya yang dapat dilakukan oleh peneliti adalah bagaimana menganalisis data yang telah diperoleh tadi. Langkah ini diperlukan karena tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh.³²

Di dalam melakukan analisis data kuantitatif ini, terdapat suatu proses dengan beberapa tahap yang sebaiknya dilakukan oleh seorang peneliti pemula. Penahapan seperti ini sebenarnya tidak baku dan tergantung pada kepentingan peneliti.

³⁰ Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 146

³¹ Sugiono, *Op.Cit*, h. 310

³² Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 170

Misalnya, pada saat ini sudah banyak mesin pengolah data yang tidak manual lagi sehingga tidak perlu melakukan tahap pertama.³³

Adapun analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dapat dilakukan dengan beberapa metode yang digunakan yaitu:

a. Pengkodean Data (Data Coding)

Data *coding* merupakan suatu proses penyusunan secara sistematis data mentah (yang ada dalam kuesioner) kedalam bentuk yang mudah dibaca oleh mesin pengolah data seperti komputer.³⁴

b. Pemindahan Data ke komputer (Data Entering)

Data *entering* adalah pemindahan data yang telah diubah menjadi kode kedalam mesin pengolah data. Caranya dengan menggunakan program komputer yang dapat dipakai untuk mengolah data, seperti SPSS (Statistical Package for Social Science).

c. Pembersihan Data (Data Cleaning)

Data *cleaning* adalah memastikan bahwa seluruh data yang telah dimasukkan ke dalam mesin pengolah data sudah sesuai dengan yang

³⁴ *Ibid*, h. 171

sebenarnya. Caranya dengan modifikasi (melakukan pengkodean kembali data yang asli).³⁵

d. Penyajian Data (Data Output)

Data *output* adalah hasil pengolahan data dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram, dan sebagainya.³⁶

e. Penganalisisan Data (Data Analyzing)

Penganalisisan data merupakan suatu proses lanjutan dari proses pengolahan data untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data, kemudian menganalisis data dari hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data.³⁷

6. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Riduwan uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.³⁸ Adapun alat ukur dalam penelitian ini berupa kuesioner. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel dalam penelitian ini

³⁵ *Ibid*, h. 173

³⁶ *Ibid*, h. 177

³⁷ *Ibid*, h. 184

³⁸ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)* [Selanjutnya disebut Riduwan Metopen 1], (Bandung: Alfabeta, 2013), h.73

telah benar-benar mengukur apa yang ingin diukur dengan menggunakan bantuan SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Riduwan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan instrumen yang digunakan.³⁹ Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alpha*. Metode mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran dan dibantu dengan SPSS.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu regresi linear berganda. Adapun beberapa kriteria mendeteksi multikolinieritas sebagai berikut:⁴⁰

- 1) Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 maka model tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.
- 3) Jika nilai koefisien determinasi, baik nilai R^2 maupun *adjusted R²* diatas 0,60 maka diasumsikan model tersebut terkena multikolinieritas.

³⁹ *Ibid.*, h. 74

⁴⁰ *Ibid.*, h.157

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, model ini memenuhi syarat dimana terdapat persamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain atau disebut juga homoskedastisitas atau heteroskedastisitas.⁴¹

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah nilai yang residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan untuk dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.⁴²

8. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau Independen sample T test digunakan untuk dua sampel independen pada prinsipnya akan membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu sama lain, dengan tujuan apakah kedua grup tersebut mempunyai rata-rata yang sama ataukah tidak secara signifikan. Secara sederhana uji t ialah bagaimana melihat ada atau tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara masing-masing atau parsial terhadap variabel

⁴¹ *Ibid.*, h. 158

⁴² *Ibid.*, h. 159

dependen (Y).⁴³ Sehingga dalam penelitian ini uji t digunakan untuk melihat variabel advertising (X1) dan variabel personal selling (X2) secara masing-masing atau parsial terhadap variabel dependen (Y). Kriteria Pengujian yang digunakan yaitu:

1. Jika $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.
2. Jika $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan *regresi linier multiple* adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu.⁴⁴ Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, yang mana bentuk persamaan sebagai berikut:⁴⁵

⁴³ Kasmadi dan Nia Siti Sunaria, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 92

⁴⁴ Albert Kurniawan, *Op. Cit.*, h. 194

⁴⁵ *Ibid.*

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + E$$

Keterangan:

Y : Nilai dari variabel dependen

a : Koefesien konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan terhadap variabel Y

b_2 : Koefisien regresi variabel pengalaman kerja terhadap variabel Y

x_1 : Variabel independen (latar belakang pendidikan)

x_2 : Variabel independen (pengalaman kerja)

E : Error

c. Uji F (F-test)

Uji F pada dasarnya dimaksudkan untuk membuktikan secara statistik bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh secara bersama-sama keseluruhan terhadap variabel dependen.⁴⁶ Pengujian yang digunakan yaitu:

- 1) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)
- 2) Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

⁴⁶ *Ibid*, h. 92

9. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, semakin besar R^2 semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati nol maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.⁴⁷

Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *adjusted R Square*. Adapun rumus koefisien determinasi adalah:

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

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi

⁴⁷ Muhammad, *Op. Cit.*, h. 158

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan secara etimologi berasal dari kata “*paedagogie*” dari bahasa Yunani, terdiri dari kata “*pais*” artinya anak dan “*again*” artinya pembimbing, jadi jika diartikan, *paedagogie* artinya bimbingan yang diberikan kepada anak.⁴⁸

Dalam bahasa Romawi pendidikan berasal dari kata “*educate*” yang berarti mengeluarkan sesuatu yang berada dari dalam. Sedangkan dalam bahasa Inggris pendidikan diistilahkan dengan kata “*to educate*” yang berarti memperbaiki moral dan melatih intelektual.⁴⁹

Secara terminologi para pakar telah mendefinisikan pendidikan dengan berbedabeda atau bermacam-macam sesuai dengan sudut pandang mereka antara lain:

- a. Jhon Dwey mendefinisikan pendidikan adalah “proses kecakapan fundamental, secara intelektual dan emosional, kearah alam dan sesama manusia”.
- b. J. Suyuti Pulungan mengartikan pendidikan sebagai usaha sadar manusia (individu atau kelompok) untuk mengembangkan potensi, bakat dan minatpeserta didik sehingga menjadi warga masyarakat berdaya gun untuk dirinya sendiri dan lingungannya

⁴⁸ Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 67

⁴⁹ Abdul Kadir, dkk, *Dasar-dasar Pendidikan*, (Jakarta: Kharisma, 2012), h. 59

- c. J. Sudaminta memandang pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh pendidik, melalui bimbingan, pengajaran dan latihan, untuk membantu peserta didik mengalami proses kemanusiaan diri kearah tercapainya pribadi yang dewasa.
- d. Hasan Langgulung menilai bahwa pendidikan sebagai proses perubahan dan memindahkan nilai kebudayaan kepada setiap individu dalam masyarakat, yang dilakukan dengan melalui proses tertentu.⁵⁰

Batasan yang ditawarkan diatas mengenai pendidikan, dapatlah dikonklusikan bahwa pendidikan adalah suatu proses belajar secara terus menerus terhadap nilai-nilai budaya dan cita-cita masyarakat.

2. Tujuan Pendidikan

Titik tujuan pendidikan itu lebih bersifat imajiner ketimbang nyata. Pendidikan yang dilaksanakan tanpa tujuan akan berakhir dengan kegagalan. Secara normatif tujuan pendidikan di indonesia diamanatkan dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas. Didalam UU ini disebutkan bahwa pendidikan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁵¹

⁵⁰ Soleha dan Rada, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung Shiddiq Pers, 2011), h. 20-21

⁵¹ *Ibid*, h. 41

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan itu juga untuk menciptakan manusia yang matang dan wibawa secara lahir dan batin, menyangkut keimanan, ketakwaan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab.

3. Fungsi Pendidikan

Kecerdasan emosional dan spiritual tercermin dari sensitivitas dan apresiasi akan kehalusan dan keindahan seni budaya. Beraktualisasi diri melalui interaksi sosial yang membina dan memupuk hubungan timbal balik, demokratis, empatik, simpatik, menjunjung tinggi HAM, ceria, dan percaya diri, menghargai keberhinekaan, berwawasan berkebangsaan, serta sadar akan hak dan kewajiban.⁵²

Fungsi pendidikan sesungguhnya adalah membangun manusia yang beriman, cerdas, kompetitif dan bermartabat, beriman, mengandung makna bahwa manusia mengakui adanya eksistensi Tuhan dan mengikuti ajaran dan menjauhi larangannya. Kecerdasan spiritual yang dimiliki siswa tercermin dari keimanan, ketakwaan, akhlak, mulia, budi pekerti luhur, altirus (semangat membantu seseorang secara cuma-cuma), motivasi tinggi, optimis, dan kepribadian unggul.

4. Pendidikan Sebagai Investasi

Dunia pendidikan akhir-akhir ini menjadi perhatian banyak kalangan, khususnya dinegara sedang berkembang. Pada awal melakukan pembangunan ada pertentangan antara sarana prasarana fisik, ekonomi dan nonfisik (Pendidikan) kepentingan fisik lebih menonjol umumnya dibandingkan dengan kepentingan

⁵² *Ibid*, h. 45

yang lain diawal melakukan pembangunan. Hal ini didasari oleh kepentingan terhadap kemudahan menilai keberhasilan.⁵³ Theodore schults menulis bahwa nilai ekonomi pendidikan terletak pada dalil-dalil bahwa masyarakat meningkatkan kemampuannya produsen dan konsumen dengan berinvestasi sendiri dan pendidikan merupakan investasi terbesar dalam pengembangan manusia.

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan keperibadian seorang individu. Hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai aset makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Produktivitas mereka ditunjang oleh pendidikan. Dengan demikian pendidikan dapat dipakai sebagai indikator mutu tenaga kerja.⁵⁴

Jenjang pendidikan di Indonesia yang dipakai oleh biro pusat statistik adalah:

- a. Tidak sekolah;
- b. Tidak sekolah dasar;
- c. Sekolah dasar;
- d. Sekolah menengah pertama;
- e. Sekolah menengah pertama kejuruan;

⁵³ Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group), h. 1

⁵⁴ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 11

- f. Sekolah menengah atas umum;
- g. Program diploma (D1, D2 dan D3)
- h. Universitas

Penjenjang pendidikan tersebut diatas dapat menunjukkan kualitas vertikal. Untuk mengetahui relevansi pendidikan terhadap pasar kerja data yang lebih lengkap tentang jenis pendidikan harus ada kecocokan antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu permasalahan pokok dalam penanganan angkatan kerja.

B. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapat oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁵⁵

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam

⁵⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h. 87

pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.⁵⁶ Pengalaman kerja menurut Bill Foster merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempu seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.⁵⁷ Selain itu, pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang.⁵⁸

Pengalaman kerja dalam ekonomi islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT. Berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Ayat diatas menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rosul-Nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti akhirat akan diinformasikan dan memperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun

⁵⁶ Tjutju Yuniarsi dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 117

⁵⁷ Khoirul Efendi Lubis, *"Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Aktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan"*. (Skripsi Program Strata 1 Universitas Sumatera Utara, Medan, 2012), h. 22

⁵⁸ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 231

yang tampak. Singkatnya setiap yang dikerjakan anak manusia dipastikan akan memberikan atau dilaporkan apa adanya.⁵⁹ Pentingnya bekerja dalam pencapaian prestasi juga dapat bermanfaat pada saat beralih ketempat kerja lain. Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat dengan mudah beradaptasi dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyesuaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang begitu penting, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin sering seseorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

⁵⁹ Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 61

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.⁶⁰

Menurut T. Hani Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah:

1) Latar belakang Pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

⁶⁰ Ahmadi, Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), h. 57

- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan dalam pelaksanaan pekerjaan.⁶¹

3. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja yang pilih peneliti berdasarkan Bill Foster, yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

b. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik

⁶¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), h. 241

peralatan dan pekerjaan.⁶² Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

C. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis sekelompok orang.⁶³ Maka secara lengkapnya “etos” ialah karakteristik dan sifat, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.⁶⁴

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.⁶⁵ Sedangkan menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi

⁶² Nesty Widyaningsih, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara”. (Skripsi Program Strata 1 Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2012), h. 28-29

⁶³ Henk Ten Napel, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Pt Bpk Gunung Mulia, 1994), h. 129

⁶⁴ Nurcholis Majid, *Islam Doktrin Dan Peradaban*, (Jakarta: Yayasan Paradigma, 2000), h. 410

⁶⁵ Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), h. 26

nilai budaya terhadap kerja.⁶⁶ Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantara setiap organisasi harus memiliki etos kerja.⁶⁷

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.⁶⁸ Anaroga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

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

Dari berbagai definisi diatas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja,

⁶⁶ Nyoman Sukardewi, Et. All, “*Kontribusi Adversity Quotient (Aq) Etos Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amplapura*” Dalam Jurnal Akuntansi Pancasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 4, 2013, h. 3

⁶⁷ Sinamo Jansen, *Op. Cit*, h. 26

⁶⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 29

dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Indikator Etos Kerja

Efektifitas etos kerja dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

a. Kedisiplinan/tepat waktu

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Sebagai firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 59, yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*⁶⁹

Selanjutnya sehubungan dengan ciri-ciri etos kerja tinggi yang berhubungan dengan sikap moral yaitu disiplin dan konsekuen, atau dalam islam disebut dengan amanah. Allah memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah. Janji atau uqud dalam ayat

⁶⁹ Al- Qur'an dan Terjemahannya, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007).

tersebut mencakup seluruh hubungan, baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain dan alam semesta. Untuk menepati amanah tersebut dituntut kedisiplinan yang sungguh-sungguh terutama yang berhubungan dengan waktu serta kualitas suatu pekerjaan yang semestinya dipenuhi.

b. Tanggung Jawab

Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan sebagai mana firman Allah dalam QS. Al-Isra' ayat 7, yang berbunyi:

إِن أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ ۖ وَإِن أَسَأْتُمْ فَلَهَا ۚ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَوْفُوا

وُجُوهَكُمْ ۖ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبَرُوا ۗ مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا ﴿٧﴾

Artinya: *Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.*

Sudah menjadi kewajiban bagi manusia sebagai makhluk yang mempunyai banyak kebutuhan dan kepentingan dalam kehidupannya untuk bekerja guna memenuhi segala kebutuhannya tersebut.

c. Kerja Keras

Kerja keras dalam islam diistilahkan dengan *Mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah “*istifragh ma fil*

wus'i”, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasi setiap pekerjaan yang baik.

d. Rasional

Mengerjakan sesuatu secara teratur, sesuai target dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai oleh Allah. Prinsip-prinsip ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen secara umum yaitu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Secara tidak langsung prinsip-prinsip manajemen tersebut sangat dianjurkan dalam Islam dalam mengerjakan segala sesuatu.

e. Jujur

Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu. Jadi etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik⁷⁰

Dimana dijelaskan etika kerja dalam perspektif hadis adalah semacam kandungan “spirit” atau semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja islam, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan

⁷⁰ Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), h. 63-64

penyimpangan yang akan membinasakan.⁷¹ Sedangkan etos dalam perspektif Al-Qur'an adalah etos kerja yang mengedepankan nilai-nilai Al-Qur'an. Yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etos dan pada sisi lain akan mengembangkan bisnis-bisnis etos bisnis Al-Qur'an, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan-persoalan praktek mal-bisnis.⁷²

Dengan demikian, etos kerja merumuskan pengertian yaitu etos digunakan dalam pengertian nilai-nilai dan norma-norma moral, atau ilmu baik tentang baik atau buruk yang menjadi pegangan seseorang suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.⁷³ Hal ini dapat dijelaskan dalam QS. Ali Imran ayat 104 tersebut menyeru dalam kebajikan:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: *Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar. Dan merekalah itulah orang-orang yang beruntung.*⁷⁴

⁷¹ Toto Tasmara, *Op. Cit.*, h. 21

⁷² R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006), h.

⁷³ *Ibid.*, h. 41

⁷⁴ Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Kudus: Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah), h. 63

Ayat diatas adalah perintah berbuat kebaikan dan melarang berbuat buruk pada dasarnya ingin menjadikannya muka bumi sebaik tempat hidup manusia ini aman dan makmur sesuai dengan cita-cita Nabi Saw.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:⁷⁵

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai dengan 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 kokonya tingkat etos kerja yang rendah.⁷⁶

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat

⁷⁵ Panji Anoraga, *Op. Cit*, h. 52

⁷⁶ *Ibid*, h. 53

yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.⁷⁷

c. Sosial politik

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.⁷⁸

d. Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.⁷⁹

e. Pendidikan

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

⁷⁷ *Ibid*, h. 55

⁷⁸ *Ibid*, h. 57

⁷⁹ *Ibid*, h. 58

perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.⁸⁰

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberi insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.⁸¹

g. Motivasi intrinsik individu

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.⁸² Dari uraian diatas dapat digaris bawahi, bahwa adanya faktor internal seringkali mempengaruhi dan ikut membentuk etos kerja secara pendidik, sehingga latar belakang terbentuknya etos kerja seseorang itu dapat ditinjau dari sudut pandang ini.

4. Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut petty etos kerja memiliki 3 aspek yaitu:⁸³

⁸⁰ *Ibid*, h. 60

⁸¹ *Ibid*, h. 61

⁸² *Ibid*, h. 64

⁸³ Sinamo, Jansen, *Op. Cit*, h. 34

- a. Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya.
- b. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.
- c. 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. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya. Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu. Dari berbagai uraian diatas maka karakteristik etos kerja yang disebut oleh petty merupakan indikator dari etos kerja dalam penelitian ini.

5. Prinsip Etos Kerja

Toto Tasmara dalam bukunya membudayakan etos kerja, menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun prinsip etos kerja tersebut adalah sebagai berikut:⁸⁴

- a. Memiliki kejujuran

⁸⁴ Toto Tasmara, *Op. Cit*, h. 73-124

Didalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

b. Memiliki komitmen

Yang dimaksud dengan commitment (dari bahasa latin: *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelengguh seluruh hati nurani dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*)

c. Kuat pendirian

Pribadi musli yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. Konsistensi itu diperlukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan, baik kualitas maupun kuantitasnya.⁸⁵ Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola dengan tetap penuh gairah.

d. Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (latin: *disciple, discipulus, murid, mengikuti dengan taat*), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

⁸⁵ *Ibid*, h. 25

e. Memiliki sikap yang percaya diri (*self confidence*)

Sikap percaya diri dapat kita lihat dari beberapa ciri kepribadiannya yang lain sebagai berikut:

- 1) Mereka berani menyatakan pendapat atau gagasan sendiri walaupun hal tersebut beresiko tinggi, misalnya menjadi orang yang tidak populer atau malah dikucilkan.
- 2) Mereka mampu menguasai emosinya, ada *semacam self regulation* yang menyebabkan dia tetap tenang dan berpikir jernih walaupun dalam tekanan yang berat (*working under pressure*).
- 3) Mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain adalah mayoritas. Baginya, kebenaran tidak selalu dicerminkan oleh kelompok yang banyak.

f. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau hutang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.

g. Memiliki jiwa kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan.

6. Penerapan Etos Kerja

Penerapan etos kerja islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif.⁸⁶ Yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagaimana penerapan etos kerja islam tersebut sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist.

Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etos islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan.

D. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Secara bahasa karyawan diartikan sebagai orang yang bekerja disuatu lembaga dengan mendapatkan gaji atau upah.⁸⁷ Menurut A. Sonny Keraf karyawan adalah orang-orang profesional yang tidak mudah digantikan. Karena mengganti seorang karyawan profesional akan sangat merugikan perusahaan baik dari segi finansial, waktu, dan energi.⁸⁸ Memiliki karyawan adalah keinginan sebuah

⁸⁶ Toto Tasmara, *Op. Cit*, h. 156

⁸⁷ Phoenix, *Op.Cit.*, h. 201

⁸⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), h.

perusahaan, karena selain dapat menguntungkan perusahaan, mereka juga dapat diandalkan dan membuat lingkungan kantor menjadi produktif.

2. Macam-macam Karyawan

a. Karyawan Kontrak

Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani karyawan kontak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Jika dalam masa tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerjanya jelek dan tidak optimal, karyawan tersebut bisa dipecat.

Konsep ini pernah dijalankan pada masa Khalifah Umar r.a diriwayatkan bahwa Khalifah Umar r.a berkata pada karyawan: “sesungguhnya aku memilihmu untuk mengujimu. Jika kau mampu menunjukkan kinerja yang optimal yang baik, maka akan aku tambahkan tanggung jawabmu, jika kinerja engkau jelek, aku akan memecatmu”.⁸⁹

b. Karyawan Tetap

Sebelum dikukuhkan sebagai pejabat, aset dan harta kekayaan yang dimiliki calon pegawai harus dihitung terlebih dahulu. Langkah ini dilakukan untuk mempermudah proses audit atau pemeriksaan kekayaan yang dimiliki, jika dapat penambahan, dikhawatirkan mereka akan mengeksploitasi dan

⁸⁹ Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 112

melakukan komersialisasi jabatan untuk menumpuk kekayaan, sehingga mudah untuk mempertanggung jawabkannya.⁹⁰

Jika para pegawai mampu menunjukkan kinerja optimal pada masa kontrak, selanjutnya akan dilakukan pengangkatan jabatan. Penentuan wewenang dan tanggung jawab yang harus diembannya. Hal ini pernah dilakukan khalifah dengan membacakan wewenang dan tanggung jawab dihadapan kaum muslimin dalam masjid, dengan harapan masing-masing penduduk mengetahui batasan wewenang dan tanggung jawab pemimpinnya.

3. Persyaratan Pendidikan Bagi Pekerja

Banyak cara yang ditempu bagi pekerja (pekerja potensial) yang menambah kapasitas pendapatan melalui pendidikan. Mereka bersekolah dipendidikan tinggi, akademi dan lulusan sekolah tertentu. Mereka bisa bersekolah disekolah yang memiliki fasilitas laboratorium praktikum atau institut teknik. Hal ini dapat dimasuki oleh mereka melalui program magang atau mendapatkan keahlian dalam pekerjaan. Permintaan untuk beberapa tipe pendidikan atau pelatihan esensialnya adalah sama. Program ini akan menganalisa permintaan pendidikan tinggi sebagai suatu ilustrasi dan aplikasi teori modal manusia.

Masyarakat ingin melanjutkan kuliah di perguruan tinggi apabila mereka percaya bahwa dengan melakukan itu akan dapat menjadikannya tingkat hidup kemudian lebih baik. Untuk beberapa kasus relatif kecil, mereka lebih suka

⁹⁰ *Ibid*, h. 112

memasuki kursus-kursus yang menawarkan kesempatan kerja setelah selesai mengikuti pendidikan tersebut. Ini dirasakan sebagai suatu kebutuhan yang baik, sebab mereka mendapat kepuasan dalam memasuki kuliah tersebut. Manfaat lain yang dirasakan dalam bentuk pendapatan, mempunyai harapan yang menarik, menantang atau dijadikan sebagai pekerjaan yang dapat mencapai kepuasan dalam aktivitas non pasar.

Pembahasan selanjutnya, menganalisa melanjutkan kuliah dalam konteks tingkat laku investasi. Khususnya, aktivitas kehadiran dalam bentuk model yang potensial bagi pelajar atas kehadirannya. Hal ini investasi *modal manusia* : *pendidikan, latihan dan upah*. Digunakan untuk menerangkan implikasi suatu model dan kemudian menginvestasikan pengeluaran melakukan pendekatan aktual dalam menjawab implikasi tersebut.

4. Perencanaan Tenaga Kerja

Adanya kebutuhan tenaga kerja diakibatkan pembukaan cabang baru atau kekosongan karyawan yang pensiun perlu direncanakan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, untuk mengisi kekosongan tersebut baik dari segi jumlah maupun kualitasnya perlu direncanakan jauh-jauh hari, sehingga tidak mengganggu kegiatan operasi perbankan. Adapun secara umum tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah:

- a. Pengadaan karyawan merupakan kegiatan penyediaan sejumlah tenaga kerja yang akan digunakan oleh pihak perbankan-perbankan, baik jangka panjang atau jangka pendek.

- b. Penarikan karyawan, yaitu kegiatan untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja melalui berbagai sumber tenaga kerja yang tersedia.
- c. Memperbaiki sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam bank melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan atau melalui transfer serta promosi karyawan.⁹¹

Dengan kata lain, tujuan perencanaan SDM adalah untuk mempergunakan SDM seefektif mungkin agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan/kualifikasi dalam mengisi posisi yang kosong kapanpun dan apapun posisi tersebut. Dengan tersedianya informasi tentang kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan, maka dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan, pengembangan, dan pemberian kesejahteraan karyawan akan lebih mudah dan terkendali.

5. Rekrutmen dan Seleksi

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Pengertian rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke bank, sedangkan pengertian seleksi adalah merupakan proses pemilihan calon karyawan yang telah direkrutmen melalui berbagai persyaratan yang telah ditetapkan oleh bank. Agar kualitas tenaga

⁹¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 162

kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan bank, maka terlebih dahulu bank harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.⁹²

Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibat fatal dan akan memperoleh tenaga kerja yang tidak sesuai dengan harapan.⁹³ Dengan demikian, proses rekrutmen merupakan proses awal yang dilakukan dalam pencarian tenaga kerja, sedangkan proses seleksi terjadi setelah ada sejumlah calon karyawan yang mendaftar atau terdaftar melalui proses rekrutmen.

E. Perbankan Syariah

1. Pengertian Perbankan Syariah

Istilah bank memang tidak dikenal dalam khazanah keilmuan islam. Yang dikenal adalah istilah jihbiz. Kata jihbiz berasal dari bahasa persia yang berarti penagih pajak. Istilah jihbiz mulai dikenal dizaman Mu'awiyah yang ketika itu fungsinya sebagai penagih pajak dan penghitung pajak atas barang dan tanah.

Di zaman Bani Abbasiyah, jihbiz populer sebagai suatu profesi penukaran uang. Pada zaman itu mulai diperkenalkan uang jenis baru yang disebut fulus yang terbuat dari tembaga. Sebelumnya uang yang digunakan adalah dinar (terbuat dari emas) dan dirham (terbuat dari perak). Dengan

⁹² Veithzal Rivai Zainal, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h. 118

⁹³ *Ibid*, h. 164

demikian muncul fulus, timbul kecendrungan dikalangan para gubernur untuk mencetak fulusnya masing-masing, sehingga banyak beredar jenis fulus dengan nilai yang berbeda-beda. Keadaan inilah yang mendorong munculnya profesi baru yaitu penukaran uang. Di zaman itu, jibiz tidak saja melakukan penukaran uang namun juga menerima titipan dana, meminjamkan uang dan jasa pengiriman uang. Bila di zaman Rosulullah SAW satu fungsi perbankan dilaksanakan oleh satu individu, maka di zaman Bani Abbasiyah ketika fungsi utama perbankan dilakukan oleh satu individu jibiz.⁹⁴

Bank Syariah adalah bank yang menggunakan prinsip bagi hasil secara adil, berbeda dengan bank konvensional yang bersandarkan pada bunga. Bank syariah juga dapat diartikan sebagai bank yang dalam prinsip operasional maupun produknya dikembangkan dengan berlandas pada nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan petunjuk-petunjuk operasional hadis Nabi Rosulullah Saw.

Sholihin hasan mengemukakan bahwa kegiatan usaha perbankan islam meliputi semua kegiatan perbankan konvensional, kecuali pinjaman dengan bunga. Ia menerima simpanan dan memberi pinjaman, tetapi tidak menerima dan membayar bunga.⁹⁵ Adalah keliru apabila ada yang memiliki persepsi bahwa jasa-jasa perbankan islam berkaitan erat dengan ritual keagamaan dari

⁹⁴ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 6

⁹⁵ Muh. Zuhri, *Riba Dalam Al-Qur'an Dan Masalah Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), h. 159

agama islam. Jasa-jasa perbankan islam sama sekali tidak ada kaitannya dengan ritual keagamaan.⁹⁶ Oleh karena itu, bank syariah boleh memberikan fasilitas pembiayaan atau jasa-jasa perbankan syariah yang lain kepada nasabah yang tidak beragama islam (nasabah nonmuslim). Juga bank islam boleh dimiliki dan atau dikelola oleh mereka yang nonmuslim.

2. Tujuan Perbankan Islam

Ada beberapa tujuan dari perbankan islam. Diantara para ilmuwan dan para profesional muslim berbeda pendapat mengenai tujuan tersebut.

Menurut *Handbook Of Islamic Banking*,⁹⁷ perbankan islam ialah menyediakan fasilitas cara mengupayakan instrumen-instrumen yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan norma-norma syariah. Menurut *Handbook Of Islamic Banking*, bank islam berbeda dengan bank tradisional dilihat dari segi partisipasinya yang aktif dalam proses pengembangan sosio-ekonomis negara-negara islam. Perbankan islam bukan ditujukan terutama untuk memaksimalkan keuntungannya sebagaimana sistem perbankan yang berdasarkan bunga, melainkan untuk memberikan keuntungan-keuntungan sosio-ekonomis bagi orang-orang muslim.

⁹⁶Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Islam Dan Kedudukannya Dalam Tata Hukum Perbankan Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2007), h. 3

⁹⁷ *Handbook Of Islamic Banking* diterbitkan dalam bahasa Arab oleh The International Association Of Islamic Banks di Kairo dalam enam jilid. Uraian dalam tulisan ini dikutip dari Elias G. Kazarian, *Op. Cit.*, h. 54-61

3. Produk-produk Bank Syariah⁹⁸

a. Al-Wadi'ah (simpanan)

Al-Wadi'ah atau dikenal dengan nama titipan atau simpanan, merupakan titipan murni dari satu pihak kepada pihak lain, baik perseorangan maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja apabila si penitip menghendaki.

b. Murabahah

Murabahah adalah akad jual beli antara bank selaku penyedia barang, dan nasabah yang memesan untuk membeli barang dagang. Bank memperoleh keuntungan yang disepakati bersama. Berdasarkan akad jual beli yang dimaksud, bank membeli barang yang dipesan dan menjualnya kepada nasabah. Harga jual bank adalah harga beli dan supplier ditambah keuntungan yang disepakati. Oleh karena itu, nasabah mengetahui besarnya keuntungan yang diambil bank. Cara pembayaran dan jangka waktunya disepakati bersama, dapat secara lumpsum ataupun dengan cara angsuran.

c. Salam

Secara etimologi, salam artinya salaf (pendahuluan). Secara terminologi (ta'rif) muamalah salam adalah penjualan barang yang disebutkan sifatsifatnya sebagai persyaratan jual beli dan barang tersebut

⁹⁸ Herry Susanto dan Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h.179-224

masih dalam tanggungan penjual. syarat-syarat tersebut diantaranya adalah mendahulukan pembayaran pada waktu di akad majelis (akad disepakati).

d. Istishna'

Istishna' berarti minta dibuatkan. Secara terminologi muamalah (ta'rif), istishna' berarti akad jual beli yang menugaskan shanni' (produsen) untuk membuat suatu barang (pesanan) oleh mustashni' (pemesan). Menurut jumhur ulama, istishna' sama dengan salam, yakni dari segi objek pesannya, bahwa harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada sistem pembayarannya, yaitu pembayaran dalam salam dilakukan sebelum barang diterima, sedangkan pada istishna', pembayaran bisa di awal, di tengah, atau di akhir pesanan.

e. Ijarah Muntahiyah

Bittamlik Ijarah adalah akad antara bank (munajjir) dengan nasabah (musta'jir) untuk menyewa suatu barang/objek sewa (ma'jur) milik bank dan bank mendapatkan imbalan jasa atas barang yang disewakannya tersebut. Ijarah muntahiyah bittamlik adalah perjanjian sewa suatu barang antara bank (muajjir) dengan nasabah (musta'jir) yang diakhiri dengan pembelian objek sewa (ma'jur) oleh nasabah.

f. Musyarakah

Musyarakah adalah akad kerja sama antara bank dan nasabah untuk mengikatkan diri dalam perserikatan modal dengan jumlah yang sama atau berbeda sesuai kesepakatan. Percampuran modal tersebut

digunakan untuk pengelolaan proyek/usaha yang layak dan sesuai dengan prinsip syariah. Keuntungan yang diperoleh dibagi berdasarkan nisbah yang telah disetujui dalam akad

g. Mudharabah

Akad mudharabah adalah akad kerja sama antara bank selaku pemilik dana (shahibul al maal) dengan nasabah selaku mudharib yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola suatu usaha yang produktif dan halal. Hasil keuntungan dari penggunaan dana tersebut dibagi bersama berdasarkan nisbah yang disepakati.

h. Qard

Qard adalah akad pemberian pinjaman dari bank kepada nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jumlah yang sama dan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama). Pembayaranannya bisa dilakukan secara angsuran/sekaligus.

i. Jual beli (Al-Buyu')

Menurut etimologi jual beli adalah pertukaran suatu dengan sesuatu (yang Lain). Menurut istilah, jual beli adalah suatu perjanjian tukar-menukar benda atau barang yang mempunyai nilai secara sukarela diantara kedua belah pihak, yang satu menerima benda-benda dan pihak yang lain menerimanya sesuai dengan perjanjian atau ketentuan yang telah dibenarkan dalam syara' dan disepakati.

j. Al- Ja'alah

Al-ja'alah boleh juga diartikan sebagai sesuatu yang mesti diberikan sebagai pengganti suatu pekerjaan dan padanya terdapat suatu jaminan. Meskipun jaminan itu tidak dinyatakan, al-ja'alah dapat diartikan pula sebagai upah mencari benda-benda yang hilang.

k. Musaqah

Musaqah adalah akad antara pemilik dan pekerja untuk memelihara pohon. Upahnya adalah buah dari pohon yang diurusnya. Jadi, musaqah merupakan bentuk yang lebih sederhana dari muzara'ah, yaitu si penggarap hanya bertanggung jawab atas penyiraman dan pemeliharaan sebagai imbalan, si penggarap berhak atas nisbah tertentu dari hasil panen.

l. Rahn

Menurut Syafei Antonio, rahn adalah menahan salah satu harta milik si pemilik sebagai jaminan atau pinjaman yang diterimanya. Menurut Bank Indonesia, rahn adalah akad penyerahan barang/ harta dari nasabah kepada bank sebagai jaminan atas seluruh hutang.

m. Hiwalah

Hiwalah adalah memindahkan atau mengoperkan, sedangkan menurut istilah hiwalah adalah akad pemindahan utang dari beban seseorang menjadi beban orang lain.

n. Wakalah

Menurut Syafe'i Antonio (1999), wakalah ialah penyerahan pendelegasian atau pemberian amanat. Menurut Bank Indonesia, wakalah ialah akad pemberian kuasa dari pemberi kuasa kepada penerima kuasa untuk melakukan suatu tugas atas nama pemberi kuasa.

BAB III
GAMBARAN UMUM BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR CABANG CURUP

A. Keadaan Umum

Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup yang sekarang berubah menjadi Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup yang terletak di Jalan Merdeka Nomor 289 Kecamatan Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Lokasi ini adalah tempat sebagai Kantor Cabang yang terletak di daerah yang strategis, mudah dijangkau oleh masyarakat karena dekat dengan pusat kota dan dekat dengan pusat perbelanjaan di kota Curup.⁹⁹

Dengan keadaan umum yang telah tergambarkan Bank Syariah Mandiri KC Curup diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pihak yang membutuhkannya dan mampu meningkatkan kualitas jasa lembaga keuangan yang sekaligus bergerak untuk usaha menengah ke bawah sekalipun ke usaha kecil/mikro serta mampu mengembangkan usaha bisnis keuangan syari'ah.

B. Sejarah Singkat

BSM berdirisejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Salah satu bank konvensional, PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT

⁹⁹ www.syariahamandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/, Diakses pada hari Jum'at 19 Juli 2019

Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah dikelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB dirubah dari bank Konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BINo. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.¹⁰⁰

Bank Syariah Mandiri Cabang Curup yang beralamat di Jl. Merdeka No. 289 Curup, Rejang Lebong Provinsi Bengkulu pertama kali berdiri pada tahun 2008. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

¹⁰⁰ www.syariahmandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/. Diakses tanggal 22 Juli 2019

C. Visi dan Misi

Visi:

- Bank Syariah Terdepan dan Modern

Bank Syariah Terdepan : Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen konsumen, micro, SME, komersial, dan korporasi.

Bank Syariah Modern : Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

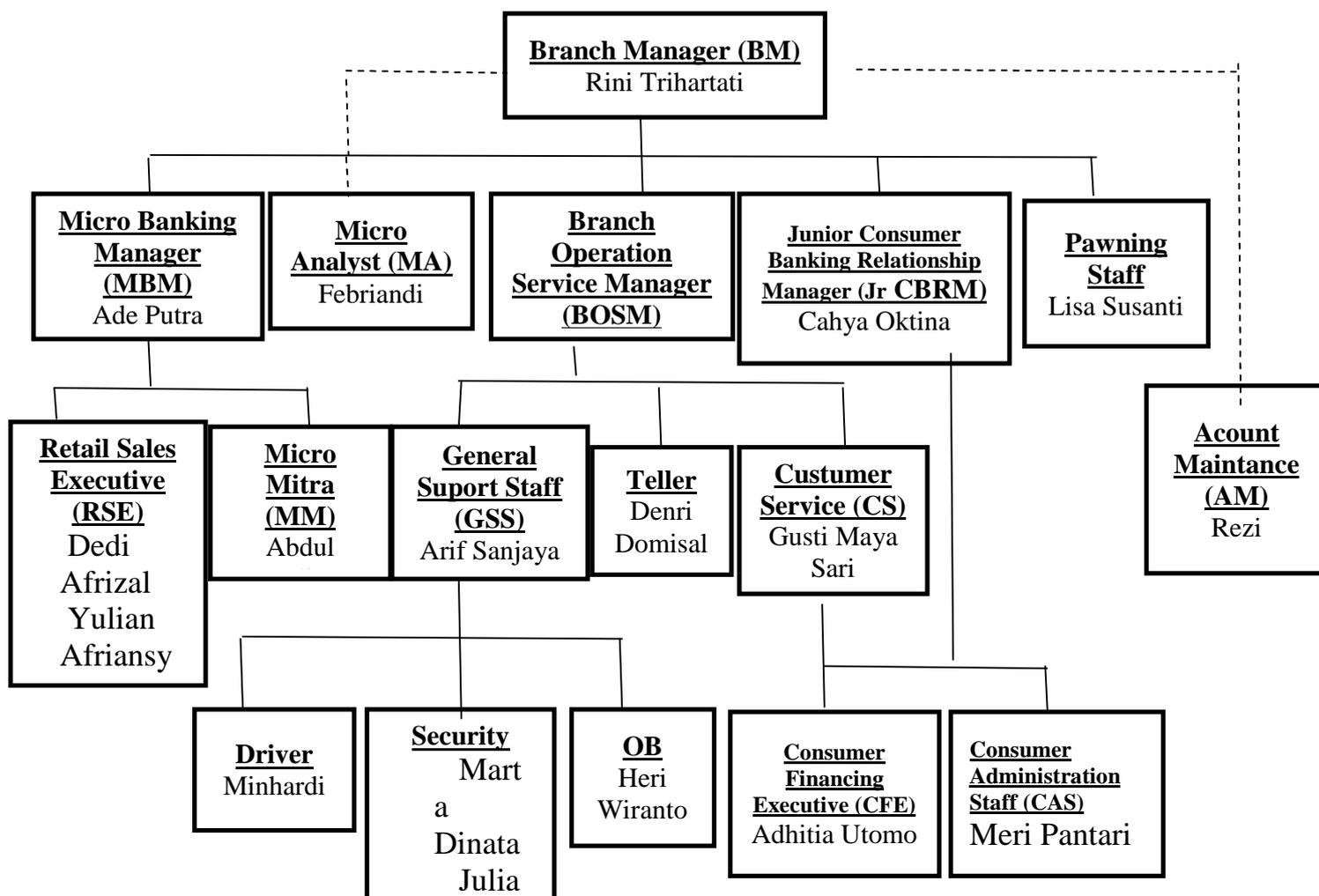
Misi:

- Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.¹⁰¹

¹⁰¹ Diambil dari data asli Lembaga Keuangan BSM KC CURUP. Pada tanggal 22 Juli 2019

D. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup¹⁰²



¹⁰² Data Asli Dari Lembaga Keuangan Bank Syariah Mandiri Kcp Curup. Pada tanggal 23 Juli 2019

E. Kegiatan Pokok Instansi

Kegiatan Pokok Instansi (rutinitas) yang dilakukan Bank Syariah Mandiri KC Curup dimulai dengan jadwal jam yang disiplin yaitu untuk hari Senin dan Rabu masuk pada pukul 07.45 dan pada hari Selasa dan Kamis pukul 07.30 dan hari Jumat pada pukul 07.40. Kegiatan rutinitas ini dimulai dengan pembukaan yel-yel BSM dilanjutkan dengan pembacaan Ayat Al-Qur'an, doa sebelum bekerja dan disusul dengan penyampaian informasi tertentu oleh pimpinan atau karyawan lain. Kemudian setelah itu dilakukan pula kegiatan tertentu yang dilakukan setiap hari tertentu pula dan dilakukan secara rutin disetiap minggunya.

Misalnya pada hari Selasa setelah pembacaan ayat Al-Qur'an dan do'a sebelum bekerja dilakukan kegiatan tanya jawab yang dilakukan secara bergiliran. Dimana setiap karyawan melontarkan satu pertanyaan kepada yang lainnya dan yang menerima pertanyaan tersebut menjawabnya secara langsung, apabila yang bersangkutan belum dapat menjawabnya maka menjadi "PR" yang harus dijawab di hari Selasa berikutnya.

Hal ini dilakukan agar seluruh karyawan benar-benar memahami produk dan jasa yang ditawarkan oleh BSM dan mempermudah dalam menyampaikan produk tertentu kepada nasabah. Selain itu juga kegiatan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan mengasah kemampuan para karyawan dalam memahami produk dan jasa yang diberikan oleh BSM.¹⁰³

¹⁰³ Diambil Dari Data BSM KC CURUP ,Hasil Sosialisasi Awal Pada Tanggal 25 Juli 2019

Selanjutnya pada hari Kamis kegiatan rutinitas pagi dikenal dengan istilah “*Roll Play*”, yakni kegiatan yang diawali dengan do’a sebelum bekerja, pembacaan Al-Qur’an dan disusul dengan kegiatan praktik pelayanan terhadap nasabah yang biasa dilakukan oleh *Teller*, *CustomerService* (CS), *Office Boy* (OB) dan *Security*. Membahas dan mempraktikkan permasalahan sehari-hari yang biasa terjadi antara bank dengan nasabah (baik nasabah awam maupun yang sudah paham akan produk bank syariah).

Dari kegiatan ini terdapat seorang pengoreksi masing-masing untuk *Server*/penilai/mengoreksi kinerja *Teller*, *Customer Service* (CS), *OfficeBoy* (OB) dan *Security*, sedangkan karyawan lain berperan sebagai nasabah dengan permasalahan yang berbeda-beda. Ini dilakukan rutin setiap hari Kamis dengan tujuan meningkatkan pemahaman mereka yang lebih sering menghadapi nasabah terhadap produk BSM dan melatih kemampuan mereka dalam berkomunikasi dengan nasabah. Setelah praktik dilakukan, pengoreksi menanggapi kinerja dan *performa* *Teller*, *CustomerService* (CS), *OfficeBoy* (OB) dan *Security*, demikian juga pada karyawan lain yang berperan sebagai nasabah turut mengomentari dan memberi masukan baik pada mereka.

Pada hari Jum’at terdapat pula kegiatan “Dzikir Jum’at”, yakni Dzikir bersama staf/karyawan BSM, dengan dipimpin oleh salah seorang dari karyawan BSM yang telah ditentukan sesuai dengan jadwal. Kemudian dilanjutkan dengan do’a sebelum bekerja, pembacaan Al-Qur’an dan penyampaian pengumuman atau imbauan tertentu (jika ada).¹⁰⁴

¹⁰⁴ Diambil Dari Data Asli Lembaga Keuangan BSM KC CURUP. Pada Tanggal 27 Juli 2019

Tujuan dilakukannya kegiatan ini adalah untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT. serta mempererat tali silaturahmi kepada sesama.

F. Produk dan jasa Bank Syariah Mandiri (BSM) KC Curup

Produk-produk yang di tawarkan oleh Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:¹⁰⁵

1. Bidang Operasional Pasif

Bidang ini berfungsi untuk menghimpun dana-dana (funding) dari masyarakat. Dalam penghimpunan dana-dana tersebut BSM mengeluarkan produk yaitu:

a. Tabungan BSM

Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan penyetorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam buka kas di konter BSM atau melalui ATM.

Manfaat:

Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqoh*.

Aman dan terjamin

Online di seluruh *outlet* BSM.

Bagi hasil yang kompetitif.

Fasilitas BSM Card yang berfungsi sebagai kartu ATM & debit.

Fasilitas e-Banking yaitu BSM Mobile Banking & BSM Net Banking.

¹⁰⁵ Brosur BSM Produk Dan Jasa. Diambil Tanggal 30 Juli 2019

Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq dan sedekah.

b. Tabungan Mabruur

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

Manfaat:

Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqoh*.

Aman dan terjamin.

Fasilitas talangan haji untuk kemudahan mendapatkan porsi haji.

Online dengan Siskohat Departemen Agama untuk kemudahan pendaftaran.

c. Tabungan Investa Cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

Manfaat:

Berdasarkan prinsip syariah *mudharabah muthlaqoh*.

Bagi hasil yang kompetitif.

Kemudahan perencanaan keuangan masa depan, khususnya pendidikan putra/i.

Perlindungan asuransi secara otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.

Perlindungan asuransi, dengan jumlah santunan sampai dengan 100 x setoran bulanan dan setoran tabungan dilanjutkan oleh pihak asuransi.

d. Tabungan BSM Berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

Manfaat:

Berdasarkan prinsip syariah *mudharabah muthlaqoh*.

Bagi hasil yang kompetitif.

Kemudahan perencanaan keuangan nasabah jangka panjang.

Perlindungan asuransi secara gratis & otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.

Jaminan pencapaian target dana.

e. Tabungan BSM Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

Manfaat:

Aman dan terjamin.

Online di seluruh *outlet* BSM.

Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan BSM.

Fasilitas BSM Card yang berfungsi sebagai kartu ATM & Debit.

Fasilitas e-Banking yaitu BSM Mobile Banking & BSM Net Banking.

Penyaluran zakat infaq dan sedekah.

f. Tabunganku

Tabunganku merupakan tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Manfaat:

Aman dan terjamin dan *online* di seluruh *outlet* BSM.

Bonus *wadiah* diberikan sesuai kebijakan bank.

Fasilitas:

Fasilitas Kartu Tabunganku, berfungsi sebagai kartu ATM & Debit.

Fasilitas e-Banking yaitu BSM Mobile Banking & BSM Net Banking.

Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq dan sedekah.

g. BSM Deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqoh*.

Manfaat:

Dana aman dan terjamin dan dikelola secara syariah.

Bagi hasil yang kompetitif dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

Fasilitas *Automatic Roll Over (ARO)*.

2. Bidang Operasional Aktif

Bidang ini berfungsi untuk menyalurkan dana-dana yang telah diberikan oleh pihak ketiga atau dana-dana yang dihimpun oleh Bank dan disalurkan kembali kepada masyarakat melalui fasilitas kredit, seperti :

a. KPR Bank Syariah Mandiri (BSM)

Kredit konsumen yang digunakan untuk pembiayaan kepemilikan rumah (dapat berupa pembelian baru bekas, pembangunan dan renovasi).

1) Rumah Tinggal:

Rumah

Apartemen

Rumah Usaha (Commercial property): Rumah toko (ruko), Rumah kantor (rukun)

b. BSM OTO

Fasilitas kredit yang diberikan kepada individu yang memiliki pendapatan penghasilan tetap maupun tidak tetap. Digunakan untuk keperluan pembelian bermotor, yaitu:

1) Kendaraan bermotor roda empat (mobil) baru dan bekas. Fasilitas BSM OTO tidak diberikan untuk pembelian kendaraan bermotor yang memiliki roda lebih dari 4 (empat).

2) Kendaraan bermotor roda dua (sepeda motor) baru dan bekas, khususnya untuk pembelian kendaraan bermotor roda dua bekas hanya dapat dilayani dengan pola kerja sama dengan pihak ketiga.

3. Bidang Jasa Perbankan

Disamping BSM mengeluarkan produk penghimpun dana dan penyalur dana, Bank Syariah Mandiri (BSM) juga mengeluarkan produk jasa-jasa perbankan, seperti:

- a. Western Union Merupakan salah satu jasa transfer pengiriman uang Bank BSM dari dan luar negeri secara cepat dan aman.
- b. Safe Deposit Box Suatu jenis pelayanan Bank dalam bentuk penyewaan box atau kotak yang dirancang khusus untuk menyimpan barang berharga atau dokumen penting (surat berharga) milik nasabah untuk jangka waktu tertentu.
- c. Transfer atau Kiriman Uang Pengiriman uang yang dilakukan melalui Bank dengan cara memindahbukukan rekening dari suatu tempat ke tempat lain.
- d. Kliring Proses penyampaian surat berharga yang belum merupakan suatu kewajiban bagi Bank, dimana surat berharga tersebut disampaikan oleh Bank penarik, hingga adanya pengesahan oleh Bank tertarik melalui lembaga kliring yang dinyatakan dalam mata uang rupiah.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 19 orang, dimana responden yang diambil oleh penulis merupakan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup. Pada penelitian ini, penulis akan menyajikan profil dari responden menurut jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, usia. Berikut ini profil responden yang dilakukan berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

1. Jenis kelamin responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent
Laki-laki	15	78,9
Valid Perempuan	4	21,1
Total	19	100,0

Sumber: Data angket diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 2.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BSM KC Curup diambil menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 15 orang atau 78,9%

sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 4 orang atau 21,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BSM KC Curup adalah laki-laki.

2. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden karyawan BSM KC Curup adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2

Tingkat Pendidikan Responden

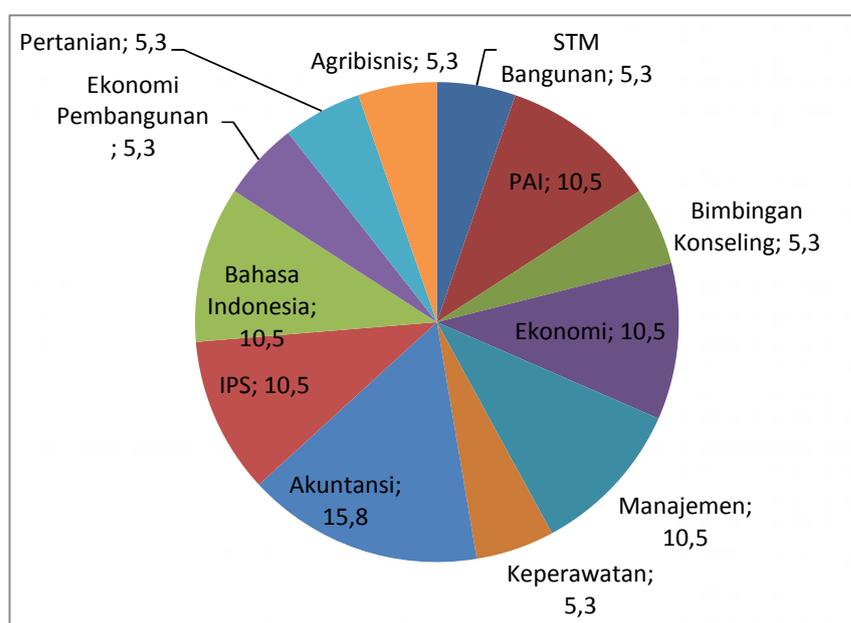
	Frequency	Percent
S1	14	73,7
D3	2	10,5
SMA/SMU	3	15,8
Total	19	100,0

Sumber: Data angket diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 2.2 diatas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan BSM KC Curup menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan Strata satu (S1) yaitu sebanyak 14 orang atau 73,7% dan untuk tingkat pendidikan SMA/SMU sebanyak 3 orang atau 15,8% sedangkan sisanya adalah lulusan Diploma tiga (D3) sebanyak 2 orang atau 10,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BSM KC Curup adalah lulusan Strata satu (S1).

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

Diagram 1.1
Spesifikasi Jurusan Responden Jenjang Pendidikan



Sumber: Data angket diolah

3. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja karyawan BSM KC Curup adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent
1 Tahun	1	5,3
1-3 Tahun	2	10,5
Valid >3-5 Tahun	3	15,8
>5 Tahun	13	68,4
Total	19	100,0

Sumber: Data angket diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 2.3 diatas dapat diketahui responden atau karyawan BSM KC Curup yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 13 orang atau 68,4% , lebih dari 3-5 tahun sebanyak 3 orang atau 15,8%, 1-3 tahun sebanyak 2 orang atau 10,5% dan sisanya 1 tahun sebanyak 1 orang atau 5,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BSM KC Curup memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

4. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan BSM KC Curup adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Usia Responden

	Frequency	Percent
Valid 25-30 Tahun	5	26,3
31-35 Tahun	10	52,6
36-40 Tahun	4	21,1
Total	19	100,0

Sumber: Data angket diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 2.4 diatas dapat diketahui tentang usia responden atau karyawan BSM KC Curup yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 52,6% dan 5 orang atau 26,3% berusia antara 25-30 tahun sedangkan sisanya adalah responden berusia 36-40 tahun sebanyak 4 orang atau 21,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BSM KC Curup berusia antara 31-35 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri latar belakang pendidikan, pengalaman kerja sebagai variabel independen dan etos kerja sebagai variabel dependen. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Hasil Uji Frequencies

		Statistics		
		Latar belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
N	Valid	19	19	19
	Missing	0	0	0
Mean		36,32	40,11	45,16
Std. Error of Mean		1,506	1,026	1,009
Median		38,00	39,00	46,00
Mode		29	38 ^a	40
Std. Deviation		6,566	4,471	4,400
Variance		43,117	19,988	19,363
Range		23	17	10
Minimum		25	32	40
Maximum		48	49	50
Sum		690	762	858

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Keterangan:

- a. N atau jumlah data yang valid adalah sebanyak 19 buah sedangkan yang *missing* adalah 0
- b. Mean atau rata-rata latar belakang pendidikan (36,32), pengalaman kerja (40,11), dan etos kerja (45,16)
- c. Median adalah angka tengah latar belakang pendidikan (38,00), pengalaman kerja (39,00), dan etos kerja (46,00)
- d. Mode atau nilai yang sering muncul latar belakang pendidikan (29), pengalaman kerja (38), dan etos kerja (40)
- e. Std. Deviasi latar belakang (6,566), pendidikan pengalaman kerja (4,471), etos kerja (4,400).

2. Uji Statistik

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana ketepatan atau kevalidan semua alat ukur kuesioner (angket). Indikator dikatakan valid jika r_{hit} lebih besar dari r_{t_i} . Pada penelitian ini menggunakan $N = 19$ dan besarnya df dapat dihitung $df = 19 - 2 = 17$ dengan tingkat kesalahan 5%, didapat $r_{t_i} = 0,4555$. Berikut ini pengujian validitas pada variabel X dan Y yang dihitung dengan menggunakan SPSS versi 16.0

Tabel 2.6
Uji Validitas

No	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Latarbelakang Pendidikan			
	Q1	0,4555	0,476	Valid
	Q2	0,4555	0,593	Valid
	Q3	0,4555	0,894	Valid
	Q4	0,4555	0,879	Valid
	Q5	0,4555	0,904	Valid
	Q6	0,4555	0,770	Valid
	Q7	0,4555	0,896	Valid
	Q8	0,4555	0,725	Valid

	Q9	0,4555	0,543	Valid
	Q10	0,4555	0,780	Valid
2	Pengalaman Kerja			
	Q1	0,4555	0,683	Valid
	Q2	0,4555	0,770	Valid
	Q3	0,4555	0,791	Valid
	Q4	0,4555	0,631	Valid
	Q5	0,4555	0,615	Valid
	Q6	0,4555	0,543	Valid
	Q7	0,4555	0,751	Valid
	Q8	0,4555	0,770	Valid
	Q9	0,4555	0,600	Valid
	Q10	0,4555	0,612	Valid
3	Etos Kerja			
	Q1	0,4555	0,463	Valid
	Q2	0,4555	0,946	Valid
	Q3	0,4555	0,946	Valid
	Q4	0,4555	0,925	Valid
	Q5	0,4555	0,925	Valid
	Q6	0,4555	0,878	Valid
	Q7	0,4555	0,878	Valid

Q8	0,4555	0,920	Valid
Q9	0,4555	0,946	Valid
Q10	0,4555	0,920	Valid

Dalam uji validitas yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan variabel X1, X2, dan Y yang digunakan dalam kuisisioner telah memenuhi kriteria validitas karena masing-masing pertanyaan memiliki r_{hit} lebih besar dari r_t yaitu 0,4555 dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Maka dapat penulis simpulkan bahwa seluruh item pada setiap pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketetapan atau dapat dipercaya. Artinya uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner yang digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun dilakukan oleh siapa dan kapan saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* (). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($>0,60$). Sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,776	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,764	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,790	Reliabel

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan oleh penulis menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang dapat digunakan untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan analisis non parametrik *one sample kolmogrov-smirnov*. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji *kolmogorov-smirnov*.

Tabel 2.8

Uji *kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,19729136
	Absolute	,181
Most Extreme Differences	Positive	,138
	Negative	-,181
Kolmogorov-Smirnov Z		,788
Asymp. Sig. (2-tailed)		,563

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,563 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas komogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi yang kuat diantara variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi apakah model

regresi linier mengalami multikolinieritas ataupun tidak, dapat diperiksa menggunakan variance factor (VIP) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika suatu variabel mempunyai nilai $VIP < 10$ dan nilai tolerance >10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas dan sebaliknya. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.9
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Latar belakang Pendidikan	0,984	1,017
	Pengalaman Kerja	0,984	1,017

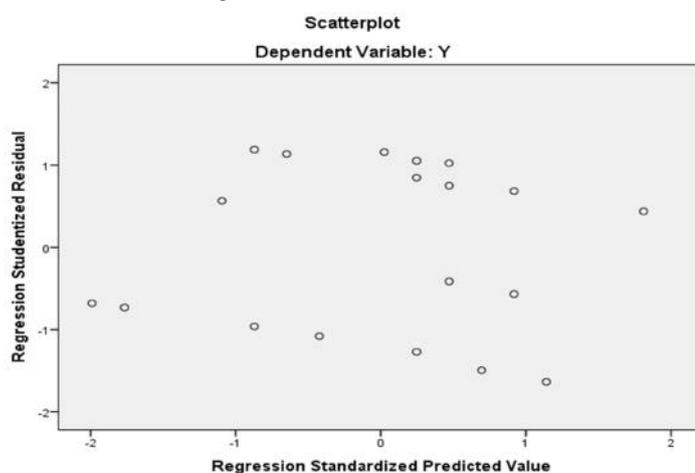
Berdasarkan pada tabel diatas yakni uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 sedangkan variance inflation factor (VIP) kedua variabel lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang terduga atau variabel independen yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebagaimana terlihat pada gambar berikut:

Gambar 1.2
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik Scatter di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T X1 terhadap Y

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3.1

Uji t X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44,220	5,989		7,384	,000
	X1	,276	,116	,335	2,386	,875

a. Dependent Variable: Y

Latar belakang pendidikan (X1) terhadap etos kerja (Y) diketahui bahwa nilai t hitung > dari t tabel yaitu sebesar $2,386 > 2,109$, dengan tingkat signifikan lebih besar dari nilai probabilitas yaitu sebesar $0,875 > 0.05$. Maka H_0 ditolak dan

Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

b. Uji T X2 terhadap Y

Tabel 3.2
Uji t X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	57,009	9,185		6,206	,000
	X2	-,295	,228	-,300	-1,249	,212

a. Dependent Variable: Y

Pengalaman kerja (X2) terhadap etos kerja (Y) diketahui bahwa nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar $-0,295 < 2,109$, dengan tingkat signifikan yaitu sebesar $0,212 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel 3.3
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	57,005	11,814		4,825	,000
	Latar belakang Pendidikan	,276	,116	,335	2,379	1,000
	Pengalaman Kerja	-,295	,228	-,300	-1,293	,230

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan pada tabel diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = 57,005 + 0,276X_1 + (-0,295)X_2$$

$$Y = 57,005 + 0,276X_1 - 0,295X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 57,005 menunjukkan nilai etos kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja adalah positif
- b. Koefisien $b_1 = 0,276$ menunjukkan arti bahwa perubahan yang terjadi pada variabel terikat (etos kerja) diikuti perubahan yang lebih kecil oleh variabel

bebas (latar belakang pendidikan) dengan asumsi variabel terikat tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara latar belakang pendidikan dengan etos kerja, semakin baik atau tinggi latar belakang pendidikannya maka semakin meningkat etos kerjanya.

- c. Koefisien $b_2 = -0,295$ menunjukkan arti bahwa perubahan yang terjadi pada variabel terikat (etos kerja) diikuti perubahan yang lebih kecil oleh variabel bebas (pengalaman kerja) dengan asumsi variabel terikat tetap. Koefisien bernilai negatif artinya jika pengalaman kerja kurang maka mempengaruhi etos kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat (etos kerja).

Secara terperinci dapat dijelaskan pada hasil F hitung sebagai berikut:

Tabel 3.4
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,416	2	15,708	0,793	,470 ^b
	Residual	317,111	16	19,819		
	Total	348,526	18			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

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

Dari tabel di atas terbaca nilai F hitung sebesar 0,793 dengan tingkat signifikan 0,470. Nilai F hitung ($0,793 < F$ tabel ($4,49$)). Dengan nilai signifikan lebih besar dari probabilitas yaitu sebesar $0,470 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 3.5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,300 ^a	0,09	-0,024	4,452

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

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,09, dan nilai Adjusted R Square sebesar -0,024. Hal ini berarti 9% artinya etos kerja dapat dijelaskan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 9%. Sedangkan sisanya 91% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi dan pengembangan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup

Berdasarkan hasil olahan statistik diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai positif yaitu sebesar 0,276 dan nilai t hitung (2,386) > t tabel (2,109), dengan tingkat signifikan (0,875) > nilai probabilitas (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Hasil pengujian tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Maya,¹⁰⁶ Customer Service BSM KC Curup bahwa latar belakang pendidikan karyawan di BSM KC Curup memang sangat dituntut karyawan yang memiliki latar belakang sesuai dengan bidangnya karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi serta dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa latar

¹⁰⁶ Gusti Maya Sari, *Wawancara*, pada tanggal 2 juli 2019

belakang pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Akan tetapi tidak menjadi prioritas baik jenjang maupun jenisnya, untuk meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja atau etos kerja, di BSM KC Curup ditumbuhkan melalui pelatihan atau *training* terhadap karyawannya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BSM KC Curup

Berdasarkan hasil olahan statistik diketahui bahwa koefisien pengalaman kerja bernilai negatif yaitu sebesar -0,295 dan nilai t hitung (-1,249) < t tabel (2,109), dengan tingkat signifikan (0,212) > nilai probabilitas (0,05). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan pernyataan Yulian.¹⁰⁷ Retail Sales Executive di BSM KC Curup, menyatakan bahwa terdapat berbagai macam pengalaman kerja atau masa kerja para karyawan BSM KC Curup, di BSM KC Curup mayoritas karyawannya telah bekerja lebih dari 5 tahun dan sisanya memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun. Yulian juga menambahkan, meskipun sebagian karyawan memiliki pengalaman kerja yang relatif lama belum tentu karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi, dan sebaliknya. Karyawan yang belum lama bekerja kemungkinan juga bisa memiliki etos kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih lama bekerja, hal ini didasarkan pada motivasi kerja

¹⁰⁷ Yulian Afriansyah, *Wawancara*, pada tanggal 5 juli 2019

karyawan itu sendiri. Perusahaan memiliki kebijakan untuk memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tanpa memandang berapa lama masa kerja karyawan. Jadi, berapapun masa kerja karyawan, tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan BSM KC Curup

Diketahui nilai F hitung sebesar 0,793 dengan tingkat signifikan 0,470. Nilai F hitung ($0,793 < F \text{ tabel } (4,49)$). Dengan nilai signifikan lebih besar dari probabilitas yaitu sebesar $0,470 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan BSM KC Curup.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyana.¹⁰⁸ Hasil analisis dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap tanggung jawab karyawan pada PT. BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung. Diketahui nilai F hitung ($0,557 < F \text{ tabel } 3,98$), dengan tingkat signifikan $0,588 > 0,05$. Yang membedakan dari penelitian tersebut, variabel dependen yaitu tanggung jawab karyawan dan objek penelitian tersebut yaitu PT. BPRS Mitra Argo Usaha

¹⁰⁸ Arnis Alfiyana, *Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja terhadap Tanggung Jawab Karyawan pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.* Skripsi. (Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan, 2017), h. 108

Bandar Lampung. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu etos kerja karyawan dan objek pada penelitian ini yaitu BSM Kantor Cabang Curup.

Secara simultan variabel bebas berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel terikat. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup, artinya latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan hal ini menunjukkan adanya variabel lain yang secara bersama-sama mempengaruhi etos kerja dan tergantung dari etos kerja masing-masing karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebagaimana diuraikan pada Bab IV dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil olahan statistik diketahui bahwa koefisien latar belakang pendidikan bernilai positif yaitu sebesar 0,276 dan nilai t hitung (2,386) > t tabel (2,109), dengan tingkat signifikan (0,875) > nilai probabilitas (0,05). Dengan demikian dapat dimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.
2. Berdasarkan hasil olahan statistik diketahui bahwa koefisien pengalaman kerja bernilai negatif yaitu sebesar -0,295 dan nilai t hitung (-1,249) < t tabel (2,109), dengan tingkat signifikan (0,212) > nilai probabilitas (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.
3. Diketahui nilai F hitung sebesar 0,793 dengan tingkat signifikan 0,470. Nilai F hitung (0,793) < F tabel (4,49). Dengan nilai signifikan (0,470) > nilai probabilitas (0,05). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti secara bersama-sama tidak terdapat

pengaruh yang signifikan dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan BSM KC Curup.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup, agar dapat menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Agar kinerja perusahaan dan etos kerja karyawan semakin meningkat
2. Bagi peneliti lainnya, diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya dari faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti motivasi, gaji, lingkungan kerja, dan faktor lain yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Sinn, Abu dan Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Ahmadi, Abu, dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Ahmadi, Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004
- Al- Qur'an dan Terjemahannya, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007.
- Al-Qur'anul Karim, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Kudus: Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah
- Alwi, Hasaan, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005.
- Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Arifin, Johan, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, Semarang: Rasail, 2007
- Arikonto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*, Jakarta:Rineka Cipta, 1991
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006
- Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008
- Fauroni, R. Lukman, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006)

- Gomes, Faustino Cardoso , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003)
Hanbook Of Islamic Banking diterbitkan dalam bahasa Arab oleh The International Association Of Islamic Banks di Kairo dalam enam jilid. Uraian dalam tulisan ini dikutip dari Elias G. Kazarian
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE, 2003
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Herry Susanto dan Khaerul Umam, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, Bandung: Pustaka Setia, 2013
- Irianto, Agus, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2011
- Irianto, Agus, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group)
- Ismail, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010
- Kadir, Abdul, dkk, *Dasar-dasar Pendidikan*, Jakarta: Kharisma, 2012
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Koentjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1990
- Majid, Nurcholis, *Islam Dokrin Dan Peradaban*, Jakarta: Yayasan Paradigma, 2000
- Muh. Zuhri, *Riba Dalam Al-Qur'an Dan Masalah Perbankan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996
- Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008
- Napel, Henk Ten, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, Jakarta: PT Bpk Gunung Mulia, 1994
- Prasetyo, Bambang, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014

- Rahadjo, M. Dawam, *Islam Dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Jakarta: Lembaga Studi Agama Dan Filsafat, 1999
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)* [Selanjutnya disebut Riduwan Metopen 1], Bandung: Alfabeta, 2013
- Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, 2011
- Soleha dan Rada, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung Shiddiq Pers, 2011
- Suharsimi Arikunto, *Penelitian Edisi Revisi V*, Jakarta : Rineka Cipta, 2002
- Suma, Muhammad Amin, *Tafsir Ayat Ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- Sunaria, Nia Siti, dan Kasmadi, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Surachman, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1982
- Syarnubi, Sukarman, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Curup: Lp2 STAIN Curup, 2014
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pres, 2002).
- Team Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, Maruya Salatan, Jakarta Barat:Pustaka Phoenix, 2007
- Tjutju Yuniarsi dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Veithzal Rivai Zainal, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015
- Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2015).

Jurnal

I Kadek Yogi Setiawan, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja*, (Singaraja: Vol.5 Nomor:1, 2015)

Euis Amalia, *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*, *Jurnal Ekonomi Islam*

Bagus Aries Riyadi, *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas* (semar nganjuk Vol 6 Nomor 3, 2018)

Nyoman Sukardewi, Et. All, “*Kontribusi Adversity Quotient (Aq) Etos Kerja Dan Budaya Organisasiterhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amplapura*” Dalam *Jurnal Akuntansi Pancasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, 2013

Skripsi

Meki Apriandi, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.*” Skripsi. (Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Curup, 2017)

Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan.*” Skripsi. (Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, 2014)

Fredi Saputra, *Pengaruh Etos Kerja Staf Marketing Terhadap Peningkatan Minat Nasabah.*” Skripsi. (Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup, 2017).

Khoirul Efendi Lubis, “*Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Aktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*”. (Skripsi Program Strata 1 Universitas Sumatera Utara, Medan, 2012)

Nesty Widyaningsih, “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara*”. (Skripsi Program Strata 1 Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2012)

Wawancara

Gusti Maya Sari (Customer Service BSM KC Curup), *Wawancara*, Tanggal 15 Maret 2019

Gusti Maya Sari (Customer Service BSM KC Curup), *Wawancara*, Tanggal 22 Juli 2019

Rina Gunawan (Pelaksana Operational Officer BSM KC Curup), Wawancara, Tanggal
15 Maret 2019

Gusti Maya Sari, *Wawancara*, pada tanggal 2 juli 2019

Yulian Afriansyah, *Wawancara*, pada tanggal 5 juli 2019

L
A
M
P
I
R
A
N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
 PRODI PERBANKAN SYARIAH

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : /In.34/PS/02/PP.00.9/04/2019

Pada hari ini Rabu Tanggal 24 Bulan April Tahun 2019 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi atas :

Nama : ELVA PUSPITA SARI / 15631022
 Prodi / Jurusan : Perbankan Syariah / Syari'ah & Ekonomi Islam
 Judul : Pengaruh Labor Bekas Pendidikan dan Penanaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Curup)

Dengan Petugas Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Moderator : NOFRIANSYAH
 Calon Pmbb I : DWI SULASTYAWATI M.Sc
 Calon Pmbb II : EL KHAIRATI MA

Berdasarkan analisis kedua calon pembimbing, serta masukan audiens, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Format Penyusunan Peroposal yang tidak sesuai standat penyusunan proposal
 - Kata-kata untaikan yang salah penyusunan, maka diperbaiki lagi penyusunan proposalnya
- Teknik Penyusunan
-
-
-

Dengan berbagai catatan tersebut di atas, maka judul proposal ini dinyatakan Layak / Tidak Layak untuk diteruskan dalam rangka penggarapan penelitian skripsi. Kepada saudara presenter yang proposalnya dinyatakan layak dengan berbagai catatan, wajib melakukan perbaikan berdasarkan konsultasi dengan kedua calon pembimbing paling lambat 14 hari setelah seminar ini, yaitu pada tanggal 10 bulan Mei tahun 2019, apabila sampai pada tanggal tersebut saudara tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka hak saudara atas judul proposal dinyatakan gugur.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 24 April 2019

Moderator

 NOFRIANSYAH

Calon Pembimbing I

DWI SULASTYAWATI M.Sc
 NIP.

Calon Pembimbing II

EL KHAIRATI MA
 NIP.

NB :
 Hasil berita acara yang sudah ditandatangani oleh kedua calon pembimbing silahkan difotocopy sebagai arsip peserta dan yang asli diserahkan ke Fakultas Syari'ah & Ekonomi Islam / Pengawas untuk pencetakan SK Pembimbing Skripsi dengan melampirkan perbaikan skripsi BAB I yang sudah disetujui / ACC oleh kedua calon pembimbing.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
Nomor : 340/In.34/FS/PP.00.9/05/2019

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II
PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang : 1. bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
2. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas tersebut.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
4. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2018 tentang IAIN Curup;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: B.11/3/15447, tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Periode 2018-2022;
8. Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Atas nama Menteri Agama RI Nomor : 0050/In.34/2/KP.07.6/01/2019 tentang Penetapan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama : Menunjuk saudara:
1. Hj. Dwi Sulastyawati, M.Sc NIP. 198402222009122010
2. El-Khairati, MA NIP. 197805172011012009

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa:

NAMA : Elva Puspita Sari
NIM : 15631022
PRODI/FAKULTAS : Perbankan Syariah /Syaria'ah dan Ekonomi Islam
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Curup

- Kedua : Kepada yang bersangkutan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai satu tahun sejak SK ini ditetapkan;
Keempat : Ujian skripsi dilakukan setelah melaksanakan proses bimbingan minimal tiga bulan semenjak SK ini ditetapkan
Kelima : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan.
Keenam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : CURUP
Pada tanggal : 14 Mei 2019

Dekan,

Dr. YUSEPARI, M.Ag
NIP. 19700202 199803 1 007

- Tembusan :
1. Wakil Rektor I IAIN Curup
 2. Kepala Biro AU, AK IAIN Curup
 3. Pembimbing I dan II
 4. Bendahara IAIN Curup
 5. Kepala Perpustakaan IAIN Curup

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

CURUP

Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: Fakultassyariah&ekonomiislam@gmail.com

Nomor : **543** /In.34/FS/PP.00.9/7/2019
Tempat : Proposal dan Instrumen
Hal : **Rekomendasi Izin Penelitian**

17 Juli 2019

kepada Yth,
Manajer Bank Syariah Mandiri (BSM)
Kantor Cabang Curup

Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi SI pada Institut Agama Islam Negeri Curup.

Nama : Elva Puspita Sari
NIM : 15631022
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Judul : *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Egos Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Curup)*
Waktu Penelitian : 19 Juli sampai dengan 19 September 2019
Tempat Penelitian : Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Curup

Mohon kiranya, Bapak berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerja sama dan izinnya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan,

Dr. Yusufri, M.Ag
NIP.197002021998031007

mandiri
syariah

PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Pembantu Curup
Jl. Merdeka No. 289 Curup
Telp. (0732) 22646, 225480, 24459
Fax. (0732) 32544
www.syariahmandiri.co.id

SURAT KETERANGAN
NO 21/429-3/245

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Elva Puspita Sari
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN
NIM : 15631022

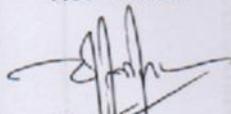
Adalah benar pernah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup**" guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 jurusan Syariah dan Ekonomi Islam dengan metode Kuisisioner.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan pelanggaran dan/atau hal-hal lainnya yang menimbulkan kewajiban bagi yang bersangkutan kepada PT Bank Syariah Mandiri, maka surat keterangan ini akan dibatalkan dan/atau diubah sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, tanpa menimbulkan kewajiban dan tanggung jawab apapun bagi PT Bank Syariah Mandiri dikemudian hari.

Curup, 04 September 2019

PT BANK SYARIAH MANDIRI
KCP CURUP


Rina Gunawan
BOSM


Arif Sanjaya
General Support Staff

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bpk/Ibu/Sdr/i Nasabah Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup

Di tempat

Assalamu'alaikum, wr.wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) pada Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup, maka dengan ini saya:

Nama : Elva Puspita Sari

Nim : 15631022

Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : *Pengaruh Latarbelakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup*

Saya mohon dengan hormat bantuan Bpk/Ibu/Sdr/i untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan apa yang Bpk/Ibu/Sdr/i ketahui. Dan data yang Bpk/Ibu/Sdr/i berikan semata-mata untuk kepentingan skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, wr.wb.

Peneliti

Elva Puspita Sari
Nim. 15631022

Pengaruh Latarbelakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup

Bersama ini saya mohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i untuk dapat meluangkan sedikit waktu dan dapat membantu saya dalam menjawab beberapa pernyataan dibawah ini. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Pengisian kuisisioner ini semata-mata untuk kepentingan skripsi dan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuan dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden

Nama :.....

Alamat :.....

Usia :.....

Jenis Kelamin : L P

Agama : Islam Non Islam

Pendidikan Terakhir : SD/MI SMA/MA Lainnya
SLTP/MTS D3/S1/S2

Pendapatan : < Rp 1.000.000,-
Perbulan : Rp 1.000.000,- > Rp 2.000.000,-
 Rp 2.000.000,- – Rp 3.000.000,-
 >Rp 3.000.000,-

Lama Bekerja : 1 Tahun >3-5 Tahun
 1-3 Tahun >5 Tahun

Jabatan Sebagai :.....

Latarbelakang Pendidikan :.....

2. Petunjuk Pengisian:

- ✓ Mohon dengan hormat bantuan dan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
- ✓ Waktu pengisian kuisisioner maksimal (30 menit)
- ✓ Beri tanda () untuk jawaban yang anda pilih.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Tidak Ada Pendapat

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Latarbelakang Pendidikan						
1	Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup berlatarbelakang pendidikan SMA					
2	Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup berlatarbelakang pendidikan D3,D2,D1					
3	Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup berlatarbelakang pendidikan S1					
4	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan					
5	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan					
6	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karis yang lebih baik					

- 7 Menurut anda, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan
- 8 Ilmu pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan BSM KC Curup sesuai dengan bidang pekerjaannya
- 9 Setiap karyawan bank syariah mandiri kantor cabang curup merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini
- 10 Pengetahuan yang dimiliki karyawan BSM KC Curup efektif dalam penunjang pekerjaan.

Pengalaman Kerja

- 1 Sebelum bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup, anda pernah bekerja di Bank Konvensional
- 2 Sebelum bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup, anda perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Bank Konvensional
- 3 Bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup merupakan pengalaman pertama bagi anda
- 4 Anda bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup lebih dari 5 tahun
- 5 Anda bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup lebih dari 3 tahun

- 6 Anda berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun terhadap nasabah maupun sesama karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup
- 7 Tingkat penguasaan pengetahuan, Keterampilan dan pengalaman yang dimiliki, membantu anda dalam bekerja di bank syariah mandiri kantor cabang curup
- 8 Anda bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di bank syariah mandiri kantor cabang curup
- 9 Setiap karyawan BSM KC Curup mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan
- 10 Setiap karyawan BSM KC Curup mampu mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik

Etos Kerja

- 1 Setiap karyawan bank syariah mandiri kantor cabang curup mempunyai hubungan baik dengan atasan
- 2 Setiap karyawan bank syariah mandiri kantor cabang curup mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan
- 3 Setiap karyawan bank syariah mandiri kantor cabang curup mempunyai hubungan baik dengan sesama nasabah

- 4 Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja dengan penuh semangat
- 5 Dalam bekerja seorang karyawan harus bekerja secara jujur dan komitmen
- 6 Setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi
- 7 Setiap karyawan bekerja secara disiplin dan/tepat waktu
- 8 Setiap karyawan bertanggungjawab atas pekerjaannya
- 9 Menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan
- 10 Menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan

Tabel Tabulasi Data Kuesioner Pengalaman Kerja

No	Kuesioner Pengalaman Kerja										
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36
2	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
7	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	35
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
9	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	39
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
14	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	43
15	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
17	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	38
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	38

Tabel Tabulasi Data Kuesioner Etos Kerja

No	Kuesioner Etos Kerja										
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
19	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44

q8	Pearson Correlation	0,334	0,274	,532*	,582*	,571*	,651*	,599*	1	,471*	0,402	,725*
	Sig. (2-tailed)	0,163	0,256	0,019	0,009	0,011	0,003	0,007		0,042	0,088	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q9	Pearson Correlation	0,034	0,387	,656*	0,284	0,332	0,106	0,417	,471*	1	,606*	,543*
	Sig. (2-tailed)	0,891	0,101	0,002	0,239	0,164	0,666	0,075	0,042		0,006	0,016
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q10	Pearson Correlation	0,22	,525*	,715*	,507*	,641*	,491*	,713*	0,402	,606*	1	,780*
	Sig. (2-tailed)	0,364	0,021	0,001	0,027	0,003	0,033	0,001	0,088	0,006		0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
total	Pearson Correlation	,476*	,593*	,894*	,879*	,904*	,770*	,896*	,725*	,543*	,780*	1
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,007	0	0	0	0	0	0	0,016	0	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

q8	Pearson Correlation	0,327	,495*	0,384	0,302	0,3	0,228	,633**	1	,536*	,743**	,770**
	Sig. (2-tailed)	0,171	0,031	0,104	0,208	0,213	0,348	0,004		0,018	0	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q9	Pearson Correlation	0,139	0,124	0,248	0,109	0,224	0,147	,456*	,536*	1	,780**	,600**
	Sig. (2-tailed)	0,57	0,614	0,307	0,657	0,357	0,548	0,05	0,018		0	0,007
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q10	Pearson Correlation	0,221	0,178	0,298	0,011	0	0,106	,468*	,743**	,780**	1	,612**
	Sig. (2-tailed)	0,362	0,466	0,215	0,964	1	0,667	0,043	0	0		0,005
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
total	Pearson Correlation	,683**	,770**	,791**	,631**	,615**	,543*	,751**	,770**	,600**	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0	0,004	0,005	0,016	0	0	0,007	0,005	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel Uji Validitas Kuesioner Etos Kerja

Correlations

		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	total
q1	Pearson Correlation	1	,490*	,490*	0,286	0,286	0,179	0,179	0,394	,490*	0,394	,463*
	Sig. (2-tailed)		0,033	0,033	0,236	0,236	0,464	0,464	0,095	0,033	0,095	0,046
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q2	Pearson Correlation	,490*	1	1,000**	,900**	,900**	,685**	,685**	,805**	1,000**	,805**	,946**
	Sig. (2-tailed)	0,033		0	0	0	0,001	0,001	0	0	0	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q3	Pearson Correlation	,490*	1,000**	1	,900**	,900**	,685**	,685**	,805**	1,000**	,805**	,946**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0		0	0	0,001	0,001	0	0	0	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q4	Pearson Correlation	0,286	,900**	,900**	1	1,000**	,809**	,809**	,725**	,900**	,725**	,925**
	Sig. (2-tailed)	0,236	0	0		0	0	0	0	0	0	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q5	Pearson Correlation	0,286	,900**	,900**	1,000**	1	,809**	,809**	,725**	,900**	,725**	,925**
	Sig. (2-tailed)	0,236	0	0	0		0	0	0	0	0	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q6	Pearson Correlation	0,179	,685**	,685**	,809**	,809**	1	1,000**	,896**	,685**	,896**	,878**
	Sig. (2-tailed)	0,464	0,001	0,001	0	0		0	0	0,001	0	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q7	Pearson Correlation	0,179	,685**	,685**	,809**	,809**	1,000**	1	,896**	,685**	,896**	,878**
	Sig. (2-tailed)	0,464	0,001	0,001	0	0	0		0	0,001	0	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q8	Pearson Correlation	0,394	,805**	,805**	,725**	,725**	,896**	,896**	1	,805**	1,000**	,920**
	Sig. (2-tailed)	0,095	0	0	0	0	0	0		0	0	0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q9	Pearson Correlation	,490*	1,000**	1,000**	,900**	,900**	,685**	,685**	,805**	1	,805**	,946**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0	0	0	0	0,001	0,001	0		0	0

	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
q10	Pearson Correlation	0,394	,805**	,805**	,725**	,725**	,896**	,896**	1,000**	,805**	1	,920**
	Sig. (2-tailed)	0,095	0	0	0	0	0	0	0	0		0
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
total	Pearson Correlation	,463*	,946**	,946**	,925**	,925**	,878**	,878**	,920**	,946**	,920**	1
	Sig. (2-tailed)	0,046	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel Uji Reliabilitas Latar Belakang Pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	11

Tabel Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	11

Tabel Uji Reliabilitas Etos Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	11



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : Elva Puspa Sari
NIM : 15631022
FAKULTAS/JURUSAN : Syariah dan Ekonomi Islam / Perbankan Syariah
PEMBIMBING I : Hj. Dwi Sulistyawati, M.Sc
PEMBIMBING II : El-Khairati, MA
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lateralbelang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Elos Kerja karyawan (studi kasus Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Tabung (EC) Curup

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I,

Hj. Dwi Sulistyawati, M.Sc
NIP. 19840222200922010

Pembimbing II,
El-Khairati, Ma
NIP. 198605212012029



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : Elva Puspa Sari
NIM : 15631022
FAKULTAS/JURUSAN : Syariah dan Ekonomi Islam / Perbankan Syariah
PEMBIMBING I : Hj. Dwi Sulistyawati, M.Sc
PEMBIMBING II : El-Khairati, MA
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lateralbelang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Elos Kerja karyawan (studi kasus Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Tabung (EC) Curup

* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing I atau pembimbing 2;

* Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;

* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	3/07-2015	Revisi - Proposal	[Signature]	[Signature]
2	8/07-2015	Acc Bab I	[Signature]	[Signature]
3	11/07-2015	Perbaikan bab II	[Signature]	[Signature]
4	18/07-2015	Acc bab 2,3	[Signature]	[Signature]
5	22/07-2015	Perbaikan - bab 4	[Signature]	[Signature]
6	29/07-2015	Acc bab 4	[Signature]	[Signature]
7	3/08-2015	Acc bab 5	[Signature]	[Signature]
8	5/08-2015	Abstract	[Signature]	[Signature]



NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	15/08-2015	Perbaikan Bab I, II, III, IV	[Signature]	[Signature]
2	19/08-2015	Perbaikan Bab I dan IV	[Signature]	[Signature]
3	26/08-2015	Acc Bab I, II, III	[Signature]	[Signature]
4	28/08-2015	Perbaikan Bab IV	[Signature]	[Signature]
5	10/09-2015	Acc Bab IV, V, Abstract	[Signature]	[Signature]
6				
7				
8				



BIODATA PENULIS

Data Pribadi

Nama : Elva Puspita Sari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Bengkulu / 28 Januari 1997
Kebangsaan : Indonesia
Agama : Islam
Golongan Darah : A
Nama Orang Tua : Iskandar / Arnisawati
Alamat : Ds. Lubuk Tua, Dusun II, Kec. Muara Kelingi, Kab. Musi Rawas, Provinsi Sumatera Selatan
No. Handphone : 0856-6953-1697
Email : elvapuspitasari1997@gmail.com

Riwayat Pendidikan

SD : SD Negeri Lubuk Tua [2004-2009]
SMP : SMP Negeri Muara Kelingi [2009-2012]
SMA : SMA Negeri Muara Kelingi [2012-2015]
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup [2015-2019]