

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LATAR BELAKANG
PENDIDIKAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH INDONESIA KCP CURUP**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Perbankan Syariah



OLEH:

JOKO ARIYANTO

NIM. 18631074

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH & EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP**

2022

Hal : Pengajuan Skripsi
Kepada,
Yth. Bapak Rektor IAIN Curup
Di
Curup

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi atas nama:

Nama : Joko Ariyanto
NIM : 18631074
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

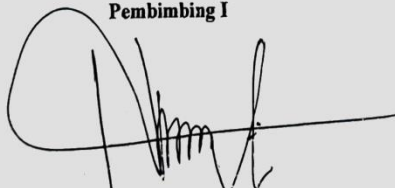
Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikianlah permohonan ini kami ajukan, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Curup, 2022

Pembimbing I



Hendrianto, M.A.

NIDN: 202168701

Pembimbing II



Mega Ilhamiwati, M.A.

NIP: 19861024 201903 2 007



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

Jalan Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Website/facebook: fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email fakultassyariah@ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 193 /In.34/FS/PP.00.9/08/2022

Nama : **Joko Ariyanto**
NIM : **18631074**
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**
Prodi : **Perbankan Syariah**
Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup**

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

Hari/Tanggal : **Jum'at, 12 Agustus 2022**
Pukul : **15.00-16.30 WIB**
Tempat : **Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Ruang 2**

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

TIM PENGUJI

Ketua,

Budi Birahmat, M.I.S
NIDN.2012087801

Sekretaris,

Habiburrahman, S.H., M.H
NIP. 19853029 201903 1 005

Penguji I,

Ratih Komala Dewi, M.M
NIP. 19900619201801 2 001

Penguji II,

Fitmawati, M.E
NIDN. 2024038902

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

Dr. Yusefri, M.Ag

NIP. 19700202 199803 1 007

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Joko Ariyanto

NIM : 18631074

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul ***Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup*** tidak terdapat karya yang 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 oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup,
Peneliti,

2022



Joko Ariyanto
NIM. 18631074

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpah kepada nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Adapun skripsi ini penulis susun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi tingkat sarjana (S.1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, prodi Perbankan Syariah, untuk itu kiranya para pembaca yang arif dan budiman dapat memaklumi atas kekurangan dan kelemahan yang ditemui dalam skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

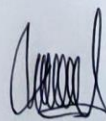
1. Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Dr. Yusefri, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup.
3. Khairul Umam Khudhori, M.E.I selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah.
4. Hendrianto, M.A selaku pembimbing I, yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dalam membimbing skripsi ini.

5. Mega Ilhamiwati, M.A selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dalam membimbing skripsi ini.
6. Andriko, ME. Sy selaku Pembimbing Akademik, yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dalam membimbing skripsi ini.
7. Seluruh dosen di lingkungan fakultas Syariah dan Ekonomi Islam yang telah diberikan bimbingan dan ilmu selama masa perkuliahan.
8. Seluruh mahasiswa prodi perbankan syariah angkatan 2018 dan Bank Syariah Indonesia KCP Curup tempat peneliti melaksanakan penelitian yang telah berpartisipasi selama peneliti melaksanakan penelitian.

Semoga segala bantuan, dorongan dan bimbingan yang telah diberikan dengan ikhlas dengan ketulusan hati menjadi amal shalih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin*.

Curup,
Peneliti,

2022



Joko Ariyanto
NIM. 18631074

MOTTO

“PANTANG PULANG SEBELUM
MENANG”

Joko Ariyanto

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Waktu adalah hal yang paling berharga didunia serta orang-orang yang telah mengorbankan waktu mereka atas kepentingan kita merupakan orang-orang yang pantas mendapatkan rasa hormat, terima kasih yang tulus serta pahala yang melimpah dari Allah SWT. Skripsi ini adalah persembahkan saya kepada:

1. Terkhusus untuk kedua orang tua ku (Makku Arnalia) dan (Bapakku Zainul) yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang banyak baik dalam bentuk untaian do'a, motivasi dan materi yang terus mengalir tak hentinya sampai akhir langkah perjuanganku.
2. Terima kasih kepada kakak-kakakku Arpan Dani dan Eva Sari yang menjadi penyemangatkku dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh keluarga dan sanak saudara yang terus mendukung dan memberikan semangat selama pembuatan skripsi ini.
4. Teruntuk teman-teman dan sahabatku Kristian, Deni, Rangga, Rica, Darmansyah, Krisna, Ari, Agung, Ewa, Ibra, dan terkhusus untuk Sita Zanita Heniati terima kasih atas do'a dan support kalian untukku dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh keluarga besar Perbankan Syariah (PS) 8 C.
6. Rekan seperjuangan sahabat juga keluarga besar Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2018.
7. Almamater Institut Agama Islam Negeri Curup (IAIN) Curup.

ABSTRACT

Joko Ariyanto (18631074): The Effect of Compensation and Educational Background on the Work Ethic of Bank Syariah Indonesia KCP Curup Employees.

The research in this thesis is motivated by a phenomenon that the work ethic of employees can affect the success of the company and realize the goals to be achieved. In this case, the researcher examines the effect of compensation and educational background on the work ethic of the employees of Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

The method used in this study is a quantitative method with an associative approach. The population in this study were employees of Bank Syariah Indonesia KCP Curup with a sample of 21 respondents. Sources of data for this research include: Data collection methods using the google forms questionnaire method, namely data collection in the form of statements to obtain responses from a number of respondents. The method of analysis in this study is the validity and reliability of the data, the classical assumption test which consists of the normality test of the data, the multicollinearity test, the heteroscedasticity test, and the multiple regression test and hypothesis testing. Using statistical product and service solutions (SPSS) software²⁶.

The results showed that from the t-test results the compensation variable had a T_{count} of (3799) > T_{table} (2100) thus it could be concluded that there was a significant effect of the compensation variable on the work ethic of the employees of Bank Syariah Indonesia KCP Curup. While the t-test of the educational background variable has a T_{count} of (3427) > T_{table} (2100) so it can be concluded that there is a significant effect of the educational background variable on the work ethic of the employees of Bank Syariah Indonesia KCP Curup. and the f-test together with the compensation variable and educational background have an F_{count} of (10.009) > F_{table} (3.555) so it can be concluded that there is a significant effect together with the compensation variable and educational background on the work ethic of the employees of Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Keywords: compensation, educational background, employee work ethic.

ABSTRAK

Joko Ariyanto (18631074): Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Penelitian dalam skripsi ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena bahwa etos kerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup dengan sampel sebanyak 21 responden. Sumber data penelitian ini yaitu antara lain: Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner google forms yaitu pengumpulan data berupa pernyataan untuk memperoleh tanggapan dari sejumlah responden. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis. Menggunakan *software statistical product and service solutions* (SPSS)26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t variabel kompensasi mempunyai T_{hitung} sebesar $(3799) > T_{tabel}$ (2100) dengan demikian dapat di simpulkan ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah indonesia KCP Curup. Sedangkan uji t variabel latar belakang pendidikan mempunyai T_{hitung} sebesar $(3427) > T_{tabel}$ (2100) dengan demikian dapat di simpulkan ada pengaruh signifikan variabel latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah indonesia KCP Curup. dan uji f secara bersama-sama variabel kompensasi dan latar belakang pendidikan mempunyai F_{hitung} sebesar $(10,009) > F_{tabel}$ (3,555) dengan demikian dapat di simpulkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah indonesia KCP Curup.

Kata kunci: *kompensasi, latar belakang pendidikan, etos kerja karyawan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Hipotesis	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kajian Literatur	9
G. Penjelasan Judul.....	13
H. Metodologi Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	26
A. Kompensasi.....	26

B. Latar Belakang Pendidikan	30
C. Etos kerja Karyawan	32
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	41
A. Keadaan Umum	41
B. Sejarah Singkat	42
C. Visi dan Misi	43
D. Struktur Organisasi	44
E. Produk dan Jasa Bank	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	56
A. Uji intrumen.....	56
1. Uji validitas	56
2. Uji reliabilitas	58
B. Uji asumsi klasik	59
1. Uji normalitas	59
2. Uji multikolonierritas	60
3. Uji heteroskedastisitas	62
C. Analisis regresi linear berganda	63
D. Uji hipotesis.....	64
1. Uji statistik t	64
2. Uji statistik f	66
3. Uji koefisien determinasi (R^2).....	68
E. Pembahasan hipotesis	69
1. Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan Bank	

Syariah Indonesia KCP Curup.....	69
2. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.....	70
3. Pengaruh kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.	71
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pendidikan Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup	5
Tabel 1.2 Skor Angket	20
Tabel 4.1 Uji Variabel X_1 (Kompensasi)	56
Tabel 4.2 Uji Variabel X_2 (Latar Belakang Pendidikan)	57
Tabel 4.3 Uji Variabel Y (Etos Kerja)	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.5 Hasil Kolmogorov-Smirnov Test	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.8 Uji T/Uji Parsial	65
Tabel 4.9 Uji F / Simultan	67
Tabel 4.10 Uji Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup.....	44
Gambar 4.1	Scatter Plot	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.¹ Di dunia modern, peran bank sangat besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Hampir semua sektor usaha, yang meliputi sektor industri, perdagangan, pertanian, perkebunan, jasa dan perumahan sangat membutuhkan bank sebagai mitra dalam melakukan transaksi keuangan. Semua sektor usaha maupun individu saat ini dan masa yang akan datang tidak akan terlepas dari sektor perbankan bahkan menjadi kebutuhan dalam menjalankan aktivitas keuangan dalam mendukung kelancaran usaha.²

Bank syariah adalah bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan tidak mengandalkan pada riba. Bank Islam atau di sebut juga bank tanpa bunga adalah lembaga keuangan/perbankan yang operasional dan produknya di kembangkan berdasarkan pada al-Quran, atau dengan kata lain bank islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya di sesuaikan dengan prinsip syariat Islam. Mekanisme pengelolaan Bank Syariah dibatasi oleh nilai-nilai

¹ Ade Onny Siagian, *Lembaga-lembaga Keuangan dan Perbankan* (Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2021), h. 7.

² Ismail, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 2.

keagamaan.³ Tidak semua produk dan transaksi perbankan konvensional bisa diterapkan dalam perbankan syariah. Pengelolaan yang baik dengan sistem yang baik akan sangat mendorong kemajuan perbankan syariah. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perbankan syariah adalah tenaga kerja, yang merupakan elemen yang sangat penting sebagai penentu keberlangsungan sebuah institusi perbankan.

Hadari Nawawi mengemukakan sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.⁴ Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di suatu perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan itu.⁵

Pesatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan yang berkaitan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Perkembangan tersebut tidak terlepas pada organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terlihat dengan timbulnya prosedur-prosedur kerja baru peralatan kerja yang lebih modern, persyaratan kerja baru yang mengharuskan organisasi untuk selalu tanggap dan waspada yang juga memungkinkan untuk menyesuaikan diri.

³ Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 2.

⁴ Yudi Ardian Rahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2020): h. 4.

⁵ Anonim, "Sumber Daya manusia," Wikipedia, diakses 4 Mei 2022, <https://id.m.wikipedia>.

Pada hakikatnya setiap perkembangan itu mengacu pada usaha untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik diantaranya dengan meningkatkan etos kerja seperti keterampilan yang dimiliki. Jika memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi maka faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting. Dalam hal ini tenaga kerja yang ada merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi, karena bila tenaga kerja yang digunakan dalam kemampuan terbatas maka produktivitas juga akan terbatas seiring dengan kemampuan dan kualitasnya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Besar kecilnya kompensasi yang diterima sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan maupun jabatan seorang karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan dan jabatan karyawan. Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah di berikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.⁶

Selain kompensasi hal yang mempengaruhi etos kerja adalah latar belakang pendidikan seorang karyawan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang. karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber

⁶ Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda," *ejournal ilmu administrasi bisnis* 2, no. 3 (2014): h. 173.

daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. karena pendidikan dapat memberikan dampak baik seperti nilai-nilai kognitif, afektif dan psikomotorik kepada setiap sumber daya manusia.⁷

Latar belakang yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh produktivitas yang baik. Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menekankan kepada pengembangan kemampuan umum calon tenaga kerja. Sehingga pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi personalia untuk menerima calon karyawan yang baru bagi perusahaan. Semakin tinggi latar belakang yang dimiliki seorang calon karyawan maka semakin tinggi pula kontribusi atau kinerja yang diberikan oleh calon karyawan tersebut kepada perusahaan. Sehingga memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan.⁸

Dari observasi awal dimana peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu pak Martha, beliau memaparkan penjelasan sebagai berikut:⁹

karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup terdiri dari duapuluh satu 21 (karyawan) dimana setiap kompensasi yang diterima karyawan berbeda-beda. baik gaji, upah, intensef maupun kompensasi lainnya yang yang terima sesuai dengan posisi jabatan masing-masing karyawan yang pastinya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

⁷ Pitriyani dan Abd Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat," Jurnal EBMA 1, no. 1 (2020): h. 62.

⁸ Pitriyani dan Halim, h. 63.

⁹ Martha, Karyawan Bank Syariah indonesia KCP Curup, *Wawancara*, tanggal 8 April 2022, Pukul 15. 00 Wib

Dari penjelasan tersebut memberikan pemahaman bagi peneliti bahwa kompensasi yang diterima karyawan baik gaji, upah, intensif maupun kompensasi yang lainnya berbeda-beda sesuai dengan posisi jabatan masing-masing karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Terlihat juga segi latar belakang pendidikan yang berbeda-beda baik lulusan perbankan syariah maupun yang lain. Seperti yang di sampaikan oleh kepala cabang Bapak Herlian Agung Fahmi.

saya saja berasal dari jurusan tehnik geologi dulunya yang tidak ada basic perbankan syariah dan bisa berkarier di bank syariah.

Tabel 1.1
Pendidikan Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

No	Nama	Posisi Kerja	Pendidikan
1	Herlian	<i>Branch Manager</i>	S1 Tehnik Geologi
2	Badriah	<i>Branch Operation Service Manager</i>	S1 Tehnik informatika
3	Rezi	<i>Junior Aqunt Maintain</i>	S1 Kesehatan
4	Halim	<i>Junior Aqunt Maintain</i>	D2
5	Cahya	<i>Consumer Banking Relation Manager</i>	S1 Manajemen
6	Maya	<i>Consumer Business Staff</i>	S1 Akutansi
7	Lisa	<i>Pawning Operasional</i>	S1 Manajemen
8	Devita	<i>Terler</i>	SMK
9	Riza	<i>Terler</i>	D3 kesehatan
10	Martha	<i>Customer Servise</i>	S1 Penjaskes
11	Efan	<i>Customer Seles Executive</i>	D3 Akutansi
12	Adit	<i>Customer Seles Executive</i>	S1 PAI
13	Dedi	<i>Customer Seles Executive</i>	S1 Bimbingan Konseling
14	Yulian	<i>Customer Seles Executive</i>	S1 Manajemen
15	Monica	<i>Sales Force</i>	S1 Akutansi
16	Savitri	<i>Sales Force</i>	S1 Perbankan Syariah
17	Tommi	<i>Sales Force</i>	S1 Perbank anSyariah
18	Minhardy	<i>Driver</i>	D3 Teknik Sipil
19	Marta	<i>Security</i>	SMA
20	Juliyandi	<i>Security</i>	SMA
21	Heri	<i>Office Boy</i>	SMA

Sumber: Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut, timbul sebuah permasalahan yang menarik untuk diteliti. karena berdasarkan teori, dengan kompensasi yang berbeda, latar belakang pendidikan yang berbeda tentu akan mempengaruhi etos kerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan membuktikan dengan pengujian statistik dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini disusun beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
3. Apakah kompensasi dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dikatakan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.¹⁰ Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H_1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
2. H_2 = Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
3. H_3 = Kompensasi dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
2. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 64.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari penulisan skripsi ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan pembahasan mengenai beberapa masalah yang akan peneliti bahas dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari peneliti maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi maupun latar belakang pendidikan karyawan perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan etos kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Bagi institusi

Diharapkan kegiatan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi yang tertarik dibidang perbankan dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama dimasa yang akan datang.

c. Bagi lembaga

Diharapkan kegiatan penelitian ini mampu memberikan saran dan masukan yang baik serta bermanfaat kepada lembaga. Untuk

menentukan langkah-langkah selajutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan khususnya Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

F. Kajian Literatur

Sebagai bentuk bahan pertimbangan dan penambahan penjelasan dalam penelitian ini, maka di bagian ini akan di cantumkan beberapa hasil kegiatan penelitian terdahulu sebagai sumber referensi dan tambahan yang pernah peneliti baca yaitu sebagai berikut:

- 1. Roni Binsar Tua Pasarribu, (111408100000201) Skripsi “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya)” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020.**

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taruna jaya. Motode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik *sampel jenuh*. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda menggunakan *sofwere statistical product and servise solutions (SPSS)* 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Taruna jaya.

2. **Asmayana, (10572050221), Skripsi “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar” Universitas Muhamadiyah Makassar, 2018.**

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota makasar. Metode Motode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik *sampel jenuh*.

Hasil penelitian menunjukkan dari Regresi Linear Sederhana di peroleh $Y = 19,051 + 0,263$ hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

3. **Ayuk Wahdanfiara Adibah, (3223103015), Skripsi “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Kediri”. Institut Agama Islam Negeri Tulung Agung. 2014.**

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda dan pengalaman kerja yang berbeda apakah terdapat pengaruh dengan etos kerja karyawan. Metode penelitian yang di pakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah di isi oleh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Hasil penelitian yang di dapat dari analisis regresi berganda dapat disimpulkan secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan nilai Fhitung sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000.

4. **Rini Astuti dan Suhendri, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama”. Vol 5, No 2, Doi <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>.**

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini kompensasi yang diterima karyawan yang beda-beda dan juga motivasi kerja yang berbeda apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Pengambilan sampel, penulis menggunakan jenis *Nonprobability sampling*. Dengan menggunakan teknik Sampling jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Studi dokumentasi, Wawancara (*Interview*), Kuesioner yang diujui menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif. menggunakan rumus analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian yang di dapat dari Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT.Tunas Jaya Utama. Dikarenakan hasil Fhitung $15,853 > F_{tabel} 3,34$ dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. **Tata Zenal Mutakin, Artikel, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru”. Vol 3, No 2, Doi <https://doi.org/10.30998/formatif.v3i2.122>.**

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini latar pendidikan guru yang berbeda-beda, kompetensi yang berbeda dan juga kompensasi yang diterima juga berbeda-beda apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan jumlah sampel penelitian 203 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan multi stage random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah divalidasi oleh tim ahli. Analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian yang di dapat Secara bersama-sama kompetensi dan latar belakang guru memberikan pengaruh sebesar 44,9 % terhadap kinerja guru matematika Sekolah Dasar.

6. **Pitriyani dan Abd. Halim, Artikel “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat”. Vol 1, No, 1.**

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini pengalaman kerja setiap karyawan yang berbeda, latar belakang pendidikan yang juga berbeda-beda dan kompensasi yang diterima karyawan juga berbeda apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, mengelola, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran

jelas mengenai objek yang diteliti dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian dari Pengujian secara simultan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai $F_{hitung} 7.829 > F_{tabel} 3,14$ yaitu H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan penjelasan diatas sudah adanya penelitian terdahulu, dalam penelitian yang peneliti pilih ini ternyata terdapat perbedaan serta kelebihan terkhusus seperti lokasi penelitian ini belum pernah dilakukan oleh peneliti yang ada dengan judul seperti penulis teliti. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan dengan penelitian sebelumnya, yaitu dari variabel bebas (x) yang fokus membahas tentang kompensasi dan latar belakang pendidikan serta permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

G. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami maksud dari judul penelitian ini “Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup” maka peneliti perlu menguraikan arti dari masing-masing kata yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh

Menurut Hugiono dan Poerwanta pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek yang dapat mempengaruhi seseorang,¹¹ sementara menurut Louis Gottschalk mendefinisikan pengaruh sebagai suatu efek yang tegar dan membentuk terhadap pikiran dan perilaku manusia baik diri sendiri maupun kolektif.¹² Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah dorongan dari pihak luar yang mempengaruhi karakter seseorang.

2. Kompensasi

Menurut Panggabean kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi/perusahaan.¹³

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Menurut UU No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta

¹¹ Hugiono dan Poerwanta, *Pengantar Ilmu Sejarah* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2000), h. 47.

¹² Louis Gottschalk, *Mengerti Sejarah*, (Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia, 2000), h. 171.

¹³ Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda," *ejournal ilmu administrasi bisnis* 2, no. 3 (2014): h. 173.

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹⁴

4. Etos kerja karyawan

Menurut Sinaga etos kerja merupakan pandangan, sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar yang dimiliki seseorang atau kelompok tertentu mengenai bekerja yang refleksi dalam kehidupan nyata untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Sedangkan menurut Giwangkara karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki esensial untuk menunaikan tanggung jawab kepada perusahaan karena perusahaan telah memberikan kompensasi yang maksimal pada dirinya. maka, sudah sewajarnya, jika karyawan memberikan balasan yang terbaik untuk perusahaan dengan etos kerja yang maksimal.¹⁵

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Kasiram penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.¹⁶ Dalam penelitian ini peneliti melihat fenomena yang terjadi yaitu kompensasi yang diterima karyawan yang berbeda-beda dan latar belakang pendidikan karyawan yang juga berbeda apakah permasalahan tersebut berpengaruh

¹⁴ Rahmat Hidayat dan Abdillah, *Ilmu pendidikan "Konsep, Teori dan Aplikasinya"* (Medan: Lembaga peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), h. 24.

¹⁵ Esty Pudyastuti, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt. Alfa Scorph Medan," *Jurnal Ekonomika* 27, no. 1 (4 Maret 2022): h. 34, <https://doi.org/10.51179/eko.v27i1.1049>.

¹⁶ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), h. 39.

terhadap terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Maka penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif Asosiatif.

Pendekatan Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.¹⁷

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup, yang beralamat di JL. Merdeka No. 289, Curup, Kab. Rejang Lebong, Bengkulu.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di teliti dan kemudian ditarik kesimpulan.¹⁸ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup yang berjumlah 21 (orang) .

¹⁷ Sujarweni, h. 49.

¹⁸ Sujarweni, h. 80.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.¹⁹ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiono *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *total sampling* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.²⁰ Maka dari uraian diatas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 21 karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

4. Instrumen penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pengumpulan instrumen harus mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional, dan skala pengukuran.²¹

Penerapan skala ada bermacam-macam, sesuai dengan jenis data yang digunakan, misalnya skala *Likert*, skala *Guttman*, skala *Semantic Differential*, skala *Rating Scale*. Sehingga yang penulis gunakan dalam

¹⁹ Sujarweni, h. 81.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 85.

²¹ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, h. 97.

penelitian ini ialah skala *Likert*.²²

Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan. Jawaban setiap butir pertanyaan yang menggunakan *skala likert* dapat berupa kata-kata seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak setuju (STS).²³

5. Sumber data

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.²⁴ dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup tentang variabel yang diteliti.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 93.

²³ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, h. 104.

²⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 42.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari sumber kedua yang berperan sebagai pelengkap dari data primer. Data sekunder adalah data yang di peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dan sudah dikumpulkan.²⁵ Bentuk dari data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan melakukan observasi ke Bank Syariah Indonesia KCP Curup yang sesuai dengan sumber tambahan penelitian yang akan dilakukan, kemudian arsip pendukung berupa catatan sejarah bank, data karyawan, struktur organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup serta produk dan jasa bank.

6. Teknik pengumpulan data

Agar dapat memperoleh data yang diperlukan, maka peneliti memilih untuk menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode kuesioner

Kuisisioner atau angket adala teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.²⁶ Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, angket tertutup (angket berstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberikan tanda silang (X) atau

²⁵ Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Rajawali pers, 2008), h. 5.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 142.

tanda *checklist*.

Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 1.2 : Skor Angket

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data primer diolah 2022

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.²⁷ Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini seperti foto atau gambar, dokumen-dokumen, profil instansi, data anggota, dan kuesioner penelitian. Dokumentasi yang didapat peneliti berasal dari data Bank Syariah Indonesia KCP Curup dan karyawan Bank.

²⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h. 84.

7. Teknik analisis data

Menurut Bogdan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.²⁸ Analisis data menggunakan software SPSS 26.

Statistikal Package For the Social Sciens (SPSS) adalah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk menganalisis statistik cukup tinggi SPSS serta sistem manajemen data pada lingkungan grafi dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya. Beberapa aktivitas dapat dilakukan dengan mudah yaitu dengan menggunakan *painting* dan *clicking mouse*.²⁹ Penelitian ini menggunakan SPSS 26 karena untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan statistik maka di perlukan *software Statistikal Package For the Social Sciens* (SPSS) sebagai alat analisis data untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Adapun tahap-tahap untuk menganalisis data yaitu:

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu

²⁸ Sugiyono, h. 88.

²⁹ Budi Yanto, "SPSS Adalah- Pengertian, Sejarah, Fungsi, kepanjangan," h. 1, diakses 21 Mei 2022, <https://pusdiklat.bps.go.id>.

variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaliknya dilakukan pada setiap butir pernyataan di uji validitasnya. Hasil r hitung di bandingkan dengan r tabel dimana $(df) = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka suatu pernyataan di nyatakan valid. Uji validitas menggunakan rumus *kolerasi product moment* yakni:³⁰

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan:

R_{hitung} : Koefisien korelasi variabel X dengan variabel Y
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dan variabel Y
 X : Skor variabel X
 Y : Skor variabel Y
 n : Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka suatu variabel dikatakan reliabel. Uji reliabilitas intstrumen dilakukan dengan rumus *alpha Cronbach*, yakni:³¹

³⁰ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, h. 108.

³¹ Sujarweni, h. 110.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Nilai Reliabilitas
 $\sum S_i$: Jumlah varian skor tiap-tiap item
 S_t : Varian total
 K : Jumlah varian

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.³²

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas diperlukan mengetahui ada tidaknya variabel *independen* yang memiliki kemiripan antar variabel variabel *independen* dalam suatu model.³³

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.³⁴

³² Sujarweni, h. 225.

³³ Sujarweni, h. 158.

³⁴ Sujarweni, h. 159.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Dengan demikian, analisis regresi sering disebut sebagai analisis prediksi. Sedangkan regresi berganda adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas dengan jumlah lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat ditentukan dengan rumus berikut :³⁵

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Etos Kerja (variabel dependen)
X ₁	= Kompensasi (variabel independen)
X ₂	= Latar Belakang Pendidikan (variabel independen)
b ₁	= koefisien regresi variabel antara X ₁ dengan Y
b ₂	= koefisien regresi variabel antara X ₂ dengan Y
a	= Konstanta
ε	= Error

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji t / Uji Parsial

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:³⁶

- a) Tarif signifikansi (α) = 0,05
- b) Jika sig. > α , maka H₀ diterima dan H_a ditolak

³⁵ Sujarweni, h. 160.

³⁶ Sujarweni, h. 161.

c) Jika $\text{sig.} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji f/ Uji Signifikansi Persamaan

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:³⁷

a) Tarif signifikansi (α) = 0,05

b) Jika $\text{sig.} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c) Jika $\text{sig.} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi biasanya digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). maka nilai determinasi ditentukan dengan R^2 (*R square*).³⁸

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi
 r = koefisien korelasi

³⁷ Sujarweni, h. 164.

³⁸ Sujarweni, h. 164.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi *finansial* atau *non finansial* diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara *finansial* maupun *non-fansial* (*finansial reward*) yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa *finansial* atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk *non-fansial* yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya.³⁹

Kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴⁰

Sementara menurut Mondy dan Noe kompensasi merupakan keseluruhan

³⁹ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN), 2019), h. 1.

⁴⁰ Vivi Herlina, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Nusantara* 3, no. 1 (30 Juni 2020): h. 48, <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>.

imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.⁴¹ berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang ditugaskan atau telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:⁴²

a) Hubungan kerja sama

Kompensasi memiliki dampak pada hubungan kerja sama dengan atasan dan pekerja. Pekerja harus menyelesaikan tanggung jawabnya secara terstruktur, atasan harus menyediakan kompensasi sesuai dengan kesepakatan awal.

b) Kepuasan Kerja

Balas jasa pegawai akan kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan keegoisan di dapatkan dari hasil kepuasan kerja sesuai dengan jabatannya.

c) Penyediaan Efektifitas

Apabila kompensasi yang ada di organisasi cukup tinggi, pengadaan karyawan dan kondisi di organisasi berapa dikategori mudah.

⁴¹ Mujanah, *Manajemen Kompensasi*, h. 3.

⁴² Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda," *ejournal ilmu administrasi bisnis* 2, no. 3 (2014): h. 174.

d) Motivasi

Jika kompensasi di implementasikan dengan kisaran agak tinggi, senioritas dengan gampang memberikan motivasi kepada karyawan.

e) Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over relatif* kecil.

f) Kedisiplinan

Jika timbalan *reward* yang dikatakan lumayan besar maka kedisiplinan pekerja bagus. Pekerja akan mengerti dan mematuhi SOP di organisasi.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Resiko serikat buruh wajib dihindarkan dari pekerja sebab akan berdampak terhadap kefokusannya di pekerjaan.

h) Pengaruh Pemerintah

Sesuai dengan UU tentang perubahan yang terjadi seperti standart minimal upah maka yang berhubungan dengan pemerintah bisa dihindari.

3. Jenis Jenis Kompensasi

Mondy dan Noe membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri dari gaji, upah, intensif (komisi dan bonus) dan kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam

fasilitas dan tunjangan yang sekaligus sebagai indikator kompensasi yaitu:⁴³

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak nya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

d) Fasilitas

Fasilitas merupakan pemberian kompensasi secara tidak langsung non-finansial diluar gaji atau upah. Misalkan, tambahan cuti hari kerja, rekreasi yang dibiayai perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan pinjaman (cicilan) motor, mobil dan rumah pribadi.

e) Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan non-finansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah. Misalkan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan

⁴³ Fauzi, h. 173-174.

hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

B. Latar belakang pendidikan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyatakan bahwa pendidikan berasal dari kata dasar didik (mendidik), yaitu: memelihara dan memberi latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian: proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik. Menurut Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya.⁴⁴

Latar belakang pendidikan memiliki hubungan yang sangat melekat dengan perolehan hasil seleksi yang telah diselenggarakan oleh seorang manajer sumber daya manusia (SDM). SDM tentunya memiliki latar belakang pendidikan, umumnya diukur dan dilihat dari prestasinya pada saat penyeleksian terkait kemampuan yang dikuasainya. Istilah lain hasil seleksi dapat meningkatkan dan memastikan kepada manajer SDM untuk memberikan kedudukan terkait tempat yang sesuai kepada orang yang bersangkutan. Selain itu, latar belakang pendidikan yang didapatkan dari hasil prestasi akademik akan dijadikan patokan untuk pemberian tugas kerja dan

⁴⁴ Rahmat Hidayat dan Abdillah, *Ilmu pendidikan "Konsep, Teori dan Aplikasinya"* (Medan: Lembaga peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), h. 23.

tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Prestasi akademis akan dijadikan bahan pertimbangan bukan hanya prestasi pada tahap pendidikan terakhir akan tetapi lebih dari itu dengan meninjau perkembangan prestasi akademis yang sebelumnya.

Menurut Dwiyogi latar belakang pendidikan merupakan suatu usaha sadar mengenai pembekalan terhadap individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. karena individu tersebut mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan atau job yang dilakukan. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antar bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan yang sekaligus sebagai indikator latar belakang pendidikan yaitu:⁴⁵

1. Jenjang pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.⁴⁶ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a) Pendidikan dasar yakni tahap pendidikan awal yang ditempuh selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah peserta didik yang mendasari tahap pendidikan menengah.

⁴⁵ Nasyiatul Faridah dan Lailatul Hikmah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia," JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam 1, no. 1 (19 Januari 2021): h. 76, <https://doi.org/10.30739/jpsda.v1i1.792>.

⁴⁶ Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), h. 3.

- b) Pendidikan atas yakni tahap pendidikan lanjutan ke pendidikan menengah.
- c) Pendidikan tinggi merupakan pendidikan jenjang tinggi sesudah pendidikan atas yang meliputi program sarjana atau strata 1 (S1), magister (S2), doctor (S3), dan spesialis yang diadakan oleh perguruan-perguruan tinggi.

2. Spesifikasi atau Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan merupakan tahap sebelum seorang pekerja di rekrut terlebih maka organisasi akan menganalisa kesesuaian jurusan pendidikan tenaga kerja tersebut agar dapat di letakan di posisi jabatan yang tepat dengan kapabilitas pendidikannya. Dengan begitu tenaga kerja bisa memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi.

C. Etos Kerja Karyawan

1. Pengertian Etos Kerja Karyawan

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja

yang sesempurna mungkin.⁴⁷

Menurut Pandji Anoraga kerja adalah bagian yang paling esensial dari kehidupan manusia, ia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungannya, sehingga dapat memberikan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan, sedangkan menurut El-Qussy mengatakan bahwa kerja adalah perbuatan yang berhubungan dengan mental, yang mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu.⁴⁸

Menurut Sinamo menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.⁴⁹ Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja karyawan adalah seberapa tinggi nya semangat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Tidak nya untuk mencapai target kerjanya sendiri, tetapi juga target tim atau perusahaan.

⁴⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 15.

⁴⁸ Saifulloh Saifulloh, "*Etos kerja dalam perspektif islam*," Jurnal Sosial Humaniora 3, no. 1 (2 Juni 2010): h. 55, <https://doi.org/10.12962/j24433527.v3i1.654>.

⁴⁹ Firdaus Sianipar dan Amrillah Azrin, "*Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Prima Sejahtera*" Jurnal Kompetitif 9, no. 2 (2020): h. 20, <http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v9i2.706>.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja.

Faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja Menurut Donni Juni Priansa etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yaitu:⁵⁰

1. Faktor internal

a) Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara bersikap, berpikir dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat dan benar sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan.

c) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

⁵⁰ Rohana Sianipar dan Vania Salim, "Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk 'Loyalitas Kerja' Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai," *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* 15, no. 1 (2019): h. 17-18.

d) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e) Jenis kelamin

Jenis kelamin sering kali diindentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.⁵¹

2. Faktor-faktor eksternal

a) Budaya

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

b) Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

c) Kondisi lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi

⁵¹ Sianipar dan Salim, h. 18.

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

d) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, bangsa yang mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

3. Aspek-aspek etos kerja karyawan

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:⁵²

- a. Kerja adalah berkah. Apa pun pekerjaan yang kita lakukan, baik pengusaha, pekerja kantoran, bahkan pekerja tidak terampil, adalah berkah dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti menghirup oksigen dan udara tanpa mengeluarkan biaya sepeser pun.
- b. Kerja adalah kepercayaan. Kerja adalah titipan berharga yang dipercayakan kepada kita agar kita benar secara moral dan bertanggung jawab. Filosofi ini memungkinkan kita untuk bekerja dengan sepenuh hati dan menjauhi praktik tercela, seperti korupsi dalam berbagai bentuknya.

⁵² Cihwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam," *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (31 Maret 2018): h. 62-63, <https://doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.4697>.

- c. Kerja adalah panggilan. Bekerja merupakan dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa untuk dapat bekerja dengan integritas. Jadi jika pekerjaan atau profesi diakui sebagai panggilan, kita dapat mengatakan kepada diri sendiri, saya melakukan yang terbaik. jadi kita tidak akan puas jika pekerjaan kita tidak berhasil.
- d. Kerja adalah aktualisasi. Bekerja adalah jalan bagi kita untuk mencapai fitrah manusia yang tertinggi, maka kita akan bekerja dengan penuh semangat. Apapun yang kita lakukan, baik itu dokter, akuntan, pengacara, itu semua adalah bentuk aktualisasi diri. meskipun terkadang melelahkan, bekerja adalah cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri. Bagaimanapun menjadi sibuk jauh lebih indah daripada duduk termenung saat tidak bekerja.
- e. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk pengabdian dan bakti kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia, bergerak menuju tujuan agung sang pencipta dalam kekhidmatan. Kesadaran ini pada gilirannya akan memungkinkan kita untuk bekerja dengan tulus, bukan hanya demi uang atau jabatan.
- f. Kerja adalah seni. Kreativitas dalam bekerja cerdas, apapun profesi yang dimiliki itu termasuk seni. apabila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tidak merasakan beban dalam pekerjaan dimana saat melakukan pekerjaan tersebut seperti hobbi. Tentu saya terasa *enjoy* dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

- g. Kerja adalah kehormatan. Pekerjaan dapat meningkatkan harga diri, sehingga harus dilakukan dengan ketekunan dan keunggulan, apabila kita mengentengkan pekerjaan maka sama halnya kita kehilangan kehormatan, sekecil apapun pekerjaan yang kita miliki itu merupakan kehormatan besar bagi kita.
- h. Kerja adalah layanan. Bekerja tidak hanya untuk menghidupi diri sendiri tetapi juga untuk melayani, oleh karena itu mereka harus bekerja dengan sempurna dan rendah hati. apapun profesi kita, saudagar, polisi, bahkan penjaga mercusuar semua bisa dikatakan sebagai pelayanan kepada orang lain.

Kemudian menurut Petty etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:⁵³

a. Keterampilan Interpersonal

Keterampilan interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerja lain di lingkungan kerja. Keterampilan interpersonal mencakup kebiasaan, sikap, metode, penampilan, dan perilaku yang digunakan individu ketika bersama orang lain dan memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk menentukan keterampilan interpersonal seorang karyawan meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi pembentukan hubungan interpersonal yang baik

⁵³ Sinomo Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), h. 34.

dan dapat berkontribusi pada kinerja pekerjaan mereka, di mana kerjasama sangat penting. Ada 17 karakteristik yang dapat menggambarkan keterampilan interpersonal seorang karyawan, yaitu: sopan, gembira, bersahabat, menyenangkan, perhatian kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, stabil secara emosional dan pekerja keras.

b. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu sifat yang dapat menyebabkan seseorang termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak segera merasa puas dengan kinerjanya yang biasa. Aspek ini sering dikaitkan dengan situasi kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil pekerjaan yang buruk, peluang yang hilang karena penyalahgunaan, dan kehilangan pekerjaan dapat terjadi jika individu kurang inisiatif dalam pekerjaan mereka.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang karyawan yaitu: cerdas, produktif, penuh ide, berinisiatif, ambisi, efisien, efektif, antusias, dedikasi, ketekunan dalam kerja, tepat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan terorganisir.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan merupakan aspek yang berkaitan dengan harapan pekerja terhadap pekerjaan dan merupakan kesepakatan implisit pekerja untuk melakukan fungsi tertentu di tempat kerja. Seorang karyawan diharapkan dapat memenuhi harapan minimum

perusahaan, tanpa harus membebani mereka untuk melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaannya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan perusahaan bagi para pekerjanya.

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

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

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Keadaan Umum

Bank Syariah Indonesia cabang Curup terletak di lokasi yang sangat strategis dekat dengan pusat kota Curup yaitu di Jl. Merdeka No. 289 tebing benteng kelurahan Kepala Siring kecamatan Curup tengah kabupaten Rejang Lebong. Dikatakan demikian karena Bank Syariah Indonesia berdekatan dengan pusat perbelanjaan dan merupakan jalan lintas kota Curup, LubukLinggau sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat. Secara geografis bangunan Bank Syariah Indonesia cabang Curup terletak dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:⁵⁴

1. Sebelah utara berbatasan dengan rumah penduduk
2. Sebelah selatan berbatasan dengan jalan raya (Jl. Merdeka).
3. Sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk.
4. Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk

Bangunan Bank Syariah Indonesia cabang Curup memiliki dua lantai. Lantai pertama merupakan ruang *Front Office* yang terdiri dari *Customer Service*, Teller, gadai emas BSI dan *Back Office* yang terdiri dari operasional (Operation Officer, admin pembiayaan, OB), ruang server, khasanah, mushola dan dua toilet. Sedangkan lantai kedua terdiri dari warung mikro, admin pembiayaan mikro, ruang meeting, ruang pimpinan, gudang, dan pantry.⁵⁵

⁵⁴ Tomi, Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, Wawancara, tanggal 21 April 2022, Pukul 15.00 Wib.

⁵⁵ Tomi.

Dengan keadaan umum yang telah tergambarkan Bank Syariah Indonesia cabang Curup diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal 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 Syariah.

B. Sejarah Singkat

Bank Syariah Indonesia KCP Curup yang beralamat di Jl. Merdeka No. 289 Curup, Rejang Lebong provinsi Bengkulu pertama kali berdiri pada tahun 2008 dengan nama Bank syariah Mandiri cabang Curup, kemudian pada tanggal 1 Februari 2021 menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). dan juga itu per tanggal 1 Februari 2021 Bank Syariah Mandiri cabang Curup juga berubah nama menjadi Bank Syariah Indonesia KCP Curup.⁵⁶

PT. Bank Syariah Indonesia hadir, sebagai kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil'Alamiin*).

⁵⁶ Tomi, Karyawan Bank Syariah indonesia KCP Curup, berdasarkan arsip, tanggal 21 April 2022, Pukul 15. 30 Wib.

C. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi dari Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut.⁵⁷

a. Visi

Top 10 Global Islamic Bank yaitu dengan menciptakan Bank Syariah yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun ke depan.

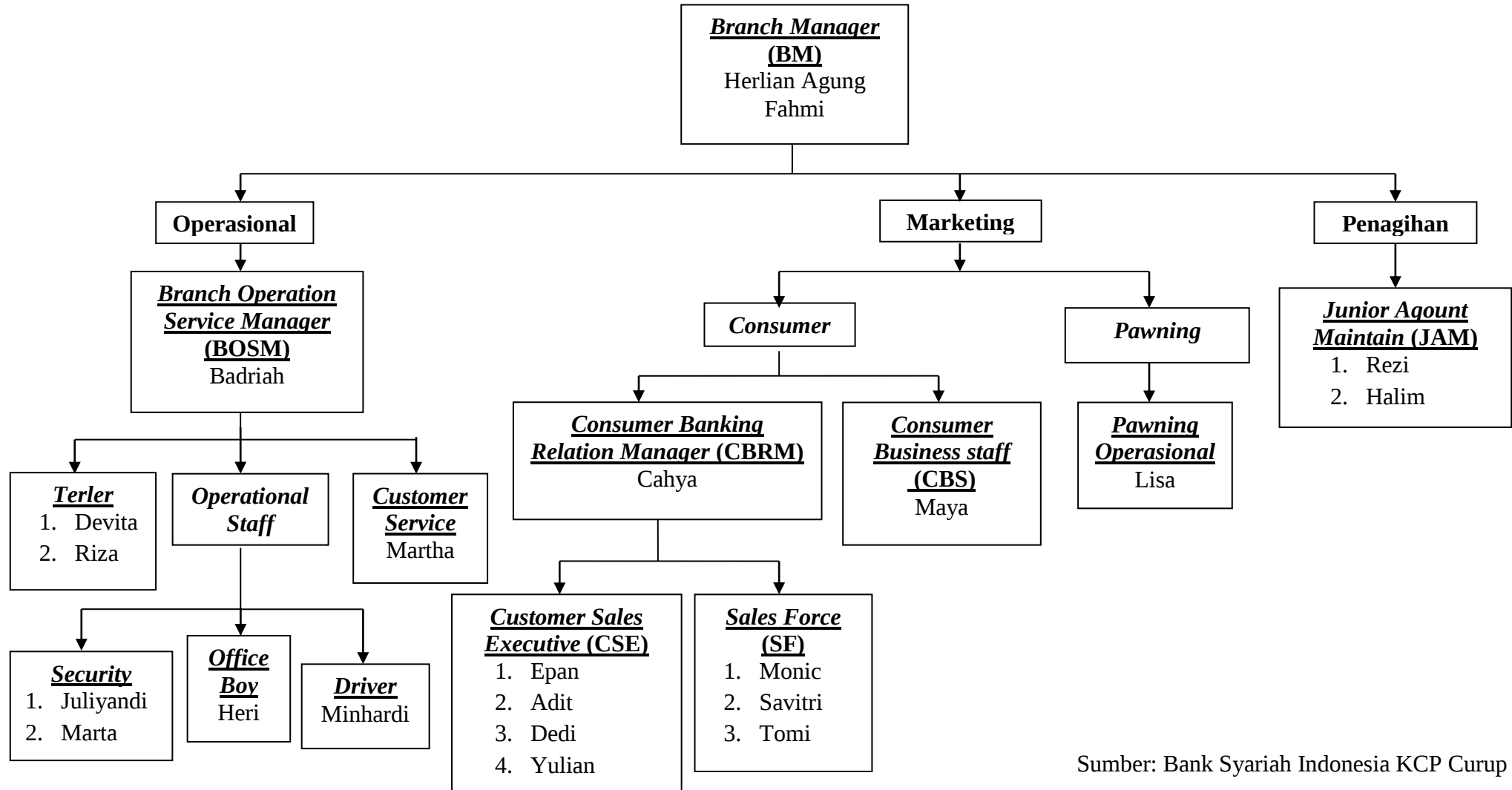
b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 Juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan Valuasi kuat (PB>2)
- 3) menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

⁵⁷ Martha, Karyawan Bank Syariah indonesia KCP Curup, berdasarkan Arsip, tanggal 22 April 2022, Pukul 15. 00 Wib

D. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup



Sumber: Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Adapun tugas karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup adalah sebagai berikut:⁵⁸

1. *Branch Manager*

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran tugas-tugas bank baik dalam lingkup oprasional bank dan kegiatan di luar bank secara efektif dan efesien.
- b. Membantu perencanaan untuk kemajuan dan pengembangan suatu bank.
- c. Mengambil dan membuat keputusan yang harus dijalankan oleh bank demi untuk kemajuan bank.
- d. Mengadakan evaluasi atas relasi rencana kerja dan anggaran yang telah ditetapkan secara berkala.

2. *Branch Office and Sevice Manager (BOSM)*

- a. Memonitor pencapaian rencana bisnis bank oleh groupnya.
- b. Mengevaluasi dan menyusun laporan pencapaian Rencana Bisnis Bank secara periodic setiap bulan.
- c. Mengembangkan prosedur atau cara khusus untuk mencapai Rencana Bisnis Bank jika belum tercapai.
- d. Memonitor pelaksanaan prosedur operasional manajemen resiko oleh bawahannya.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan prosedur operasional manajemen resiko.

⁵⁸ Martha.

3. *Consumer Banking Relation Manager (CBRM)*

- a. Mengenal konsumen secara individu.
- b. Menjaga relasi atau hubungan, baik itu intra-perusahaan atau pun inter-perusahaan.
- c. Membedakan konsumen, dengan mengetahui bahwa konsumen tersebut berbeda secara SDM.
- d. Berinteraksi dengan konsumen dan menyesuaikan perlakuan terhadap konsumen.

4. *Consumer Business staff (CBS)*

- a. Melayani seluruh nasabah untuk berbagai kebutuhan seperti *funding*, *lending* dan deposit uang.
- b. Merekam semua transaksi yang terjadi dalam rekening nasabah baik berupa tabungan, pinjaman, maupun transaksi macet yang dimiliki nasabah juga akan terekam.

5. *Customer Sales Executive (CSE)*

- a. Bertanggung jawab terhadap promosi produk untuk mendukung tercapainya penjualan.
- b. Menyusun rencana kerja (proyeksi pencapaian, perencanaan penjualan, rencana produktifitas).
- c. Mengatur jadwal yang efektif demi tercapainya pertemuan dan negosiasi.
- d. Membuat daftar list seluruh klien dalam system informasi yang dibutuhkan.

- e. Kegiatan prospecting bersama kelompok atau individu.
- f. Kemampuan menjual dengan personal sales.

6. *Sales Force(SF)*

- a. Melakukan penjualan.
- b. Menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan.
- c. Menyediakan layanan pelanggan.

7. *Pawning Operasional*

Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai dan menindak lanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

8. *Junior Account Maintain (JAM)*

- a. Melakukan tindak lanjut kenasabah untuk jadwal pembayaran yang jatuh tempo.
- b. Menjalin relasi yang baik dengan nasabah.
- c. Mengumpulkan data dan kelengkapan kontrak kerja, kerjasama dengan departemen sales.

9. *Teller*

- a. Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari pelanggan.
- b. Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung.
- c. Pemeriksaan kas dan membayarkan penarikan uang nasabah setelah memverifikasi data, jumlah uang dan memastikan akun nasabah memiliki dana yang cukup untuk penarikan.

- d. Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah dan periksa keakuratan slip setoran.

10. *Customer Service*

- a. Memberikan pelayanan kepada nasabah berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, dan permohonan nasabah yang lainnya.
- b. Memberikan informasi se jelas mungkin mengenai berbagai produk dan jasa yang ingin diketahui dan diminati kepada nasabah atau calon nasabah.
- c. Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan oleh nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan kepada pihak nasabah.
- d. Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.

11. *Security*

- a. Bertanggung jawab kepada kepala cabang dalam hal keamanan.
- b. Mengawasi dan menjaga keamanan dari kegiatan operasional kantor.
- c. Mengawal penyetoran dan pengambilan uang dari kantor cabang pembantu.
- d. Selalu waspada terhadap kemungkinan terjadinya kejahatan yang dapat mengganggu kegiatan operasional.

12. *Office Boy*

- a. Menjaga kebersihan kantor secara keseluruhan.

- b. Membantu penyiapan arsip dan dokumen nasabah.
- c. Sewaktu-waktu bila dibutuhkan melakukan kegiatan pengiriman dokumen ke kantor cabang pembantu atau kantor lainnya.

13. *Driver*

- a. Menunjang kelancaran transportasi yang diperlukan kantor.
- b. Mengurus dan merawat mobil agar tetap bersih dan siap pakai.
- c. Melaporkan kerusakan kendaraan agar segera dilakukan perbaikan.

E. Produk dan Jasa bank

1. Penghimpunan Dana (*funding*)

Bidang ini berfungsi untuk menghimpun dana-dana (*funding*) dari masyarakat. Dalam penghimpunan dana-dana tersebut BSI mengeluarkan produk yaitu:⁵⁹

a. Tabungan *Easy wadiah* dan *Mudharabah*

Tabungan *Easy* merupakan produk tabungan unggulan dari Bank BSI. Bagi nasabah tabungan ini akan mendapatkan fasilitas kartu atm dan layanan *mobile banking*. Tabungan *Easy* dibagi menjadi dua, yaitu *Easy Wadiah* dan *Easy Mudharabah*.

Adapun keunggulan dari *Easy Wadiah*:

- a. Tidak akan dikenakan biaya administrasi bulanan.
- b. Tarik tunai di seluruh ATM Bank Mandiri gratis.
- c. Transaksi di EDC Bank Mandiri, dan di EDC bank berjangkauan Prima tidak dikenakan biaya administrasi.

⁵⁹ Martha, Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, berdasarkan arsip, tanggal 25 April 2022, Pukul 15. 30 Wib

- d. Kartu ATM bisa digunakan di seluruh ATM BSI, Mandiri, Bersama, Prima, Link, dan mesin ATM berlogo VISA.

Sementara *Easy Mudharabah* menawarkan keunggulan:

- a. Tidak ada biaya tarik tunai di ATM BSI dan ATM Bank Mandiri.
 - b. Biaya transaksi di seluruh EDC Bank Mandiri dan bank berjaringan Prima gratis.
 - c. ATM bisa digunakan di seluruh ATM BSI, Mandiri, Bersama, Prima, Link, dan ATM Berlogo Visa.
 - d. Mendapatkan bonus bagi hasil sebesar 8-13% dari total keuntungan pengelolaan dana nasabah.
- b. Tabunganku

Sama dengan tabungan bank-bank lainnya, Bank BSI juga memiliki produk TabunganKu. Produk ini diluncurkan untuk nasabah perorangan dengan syarat yang mudah dan ringan. Kemudahan tersebut diharapkan mampu meningkatkan budaya menabung di semua kalangan masyarakat.

Setoran awal untuk membuka tabungan ini adalah Rp20.000 untuk tabungan tanpa ATM, dan Rp80.000 untuk tabungan dengan ATM.

Keunggulan dari TabunganKu:

- a. Syarat pembukaan yang mudah, cukup dengan KTP atau NPWP.
- b. Mendapatkan fasilitas *e-banking* yang lengkap, mulai dari BSI Mobile, hingga Internet Banking.

- c. Mendapatkan BSI Debit yang bisa sebagai ATM dan debit.
- d. Bisa menyalurkan zakat dengan mudah.

c. Bsi Giro

Tabungan Giro adalah produk tabungan untuk perorangan atau badan usaha dalam bentuk rupiah maupun mata uang asing. Tapi giro di Bank BSI hanya bisa menggunakan rupiah saja. Penarikan saldo dapat dilakukan kapan saja, namun harus selama jam kerja, dengan menggunakan cek, bilyet giro, maupun kartu debit.

Dana dalam Bank BSI Giro akan dikelola oleh Bank BSI dengan prinsip akad wadi'ah dengan perjanjian bonus sebesar 3% dari total keuntungan hasil pengelolaan dana. Untuk membuka tabungan ini nasabah harus melakukan setoran awal sebesar Rp500.000 dan saldo minimal juga Rp500.000.

Adapun keunggulan dari Bank BSI Giro:

- a. Transaksi mudah dengan cek atau bilyet giro.
 - b. Mendapatkan bonus bulanan sesuai dengan kontrak dan kebijakan Bank BSI.
 - c. Mendapatkan laporan keuangan setiap bulannya.
- d. Tabungan Pensiun

Sesuai dengan namanya, Tabungan Pensiun merupakan produk tabungan Bank Syariah Indonesia yang diperuntukan bagi nasabah perorangan untuk mempersiapkan masa tua mereka. Dana nasabah akan diserahkan ke Lembaga Pengelola Pensiun yang telah

bekerjasama dengan Bank BSI. Adapun kelebihan produk ini:

- a. Syarat pembukaan rekening yang sangat mudah.
- b. Mendapatkan fasilitas BSI Mobile dan *internet banking*.
- c. Mendapatkan fasilitas BSI Debit Co Branding Taspen yang bisa dijadikan kartu ATM dan Debit.
- e. Tabungan Mambrur

Tabungan ini berbentuk tabungan rupiah, yang dikhususkan untuk persiapan keberangkatan haji dan umroh nasabah. Jadi, misalnya kamu berniat untuk menunaikan ibadah di Tanah Suci, bisa buka tabungan ini biar uangnya tidak terpakai. Setoran awal untuk membuka Tabungan Mabrur terbilang ringan, cukup Rp100.000 saja. Jika sudah kekumpul sampai Rp25.100.000, akan didaftarkan ke Siskohat Kementerian Agama.

Keuntungan menjadi nasabah Tabungan Mabrur:

- a. Apabila telah terdaftar nomor porsi, nasabah bisa menggunakan kartu ATM di provider VISA dan Mastercard.
- b. Mendapat layanan *e-banking*, mulai dari *SMS banking*, *mobile banking*, dan *internet banking*.
- c. Tidak ada biaya administrasi.
- d. Mendapatkan kemudahan dalam mendapatkan porsi keberangkatan haji.

2. Penyaluran Dana (*financing*)

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:⁶⁰

a. BSI KPR Sejahtera

Fasilitas pembiayaan konsumtif untuk memenuhi kebutuhan hunian subsidi pemerintah dengan prinsip syariah.

Keunggulan produk:

- a. Harga jual murah
- b. Angsuran tetap
- c. Sesuai prinsip syariah

b. BSI KUR Kecil

Fasilitas pembiayaan yang diperuntukan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk memenuhi kebutuhan modal kerja dan investasi dengan plafond diatas Rp. 50 Juta s.d Rp. 500 Juta

Keunggulan Produk:

- a. Proses mudah dan cepat
- b. Bebas biaya provisi dan administrasi
- c. Berbagai skema sesuai dengan kebutuhan produktif nasabah
- d. Angsuran ringan

⁶⁰ Martha.

c. BSI KUR Mikro

Fasilitas pembiayaan yang diperuntukan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk memenuhi kebutuhan modal kerja dan investasi dengan plafond diatas Rp. 10 Juta s.d Rp. 50 Juta

Keunggulan Produk:

- a. Proses mudah dan cepat
- b. Bebas biaya provisi dan administrasi
- c. Berbagai skema sesuai dengan kebutuhan produktif nasabah
- d. Angsuran ringan

d. BSI Super Mikro

Fasilitas pembiayaan yang diperuntukan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk memenuhi kebutuhan modal kerja dan investasi dengan plafond s.d Rp. 10 Juta

Keunggulan Produk:

- a. Proses mudah dan cepat
- b. Bebas biaya provisi dan administrasi
- c. Berbagai skema sesuai dengan kebutuhan produktif nasabah
- d. Angsuran ringan

3. Pelayanan jasa (sevice)

Disamping BSI mengeluarkan produk penghimpun dana dan penyalur dana, Bank Syariah Indonesia (BSI) juga mengeluarkan produk jasa-jasa perbankan, seperti:⁶¹

a. BSI Private

Merupakan Layanan eksklusif dengan fasilitas istimewa dari Bank Syariah Indonesia yang dibuat kepada nasabah perorangan yang memiliki saldo akumulatif minimal sebesar Rp 5 Miliar.

b. Safe Deposit Box (SDB)

Merupakan suatu wadah harta atau surat berharga, yang ditempatkan pada suatu ruang khazanah yang dirancang secara khusus dari bahan baja yang kokoh, tahan bongkar dan tahan api untuk menjaga keamanan barang yang disimpan dan kenyamanan penggunaanya.

c. BSI Prioritas

Merupakan Layanan eksklusif dengan fasilitas istimewa dari Bank Syariah Indonesia kepada nasabah perorangan terpilih.

⁶¹ Martha.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Uji intrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil r hitung di bandingkan dengan r tabel dimana $(df) = n - 2$ dengan sig 5%. Maka $(df) = 21 - 2 = 19$, didapat r tabel sebesar 0,433. Jika r hitung $>$ r tabel maka suatu pernyataan di nyatakan valid dan sebaliknya. Uji validitas menggunakan rumus *kolerasi product moment*. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 : Uji variabel X1 (Kompensasi)

No Soal	r hitung	r tebal	Status
1	0,507	0,433	<i>Valid</i>
2	0,629	0,433	<i>Valid</i>
3	0,549	0,433	<i>Valid</i>
5	0,829	0,433	<i>Valid</i>
5	0,474	0,433	<i>Valid</i>
6	0,470	0,433	<i>Valid</i>
7	0,619	0,433	<i>Valid</i>
8	0,436	0,433	<i>Valid</i>

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel 0,433. Maka item pertanyaan ini sah atau layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian.

Tabel 4.2 : Uji variabel X2 (Latar Belakang Pendidikan)

No	r hitung	r tebal	Status
1	0,517	0,433	<i>Valid</i>
2	0,551	0,433	<i>Valid</i>
3	0,435	0,433	<i>Valid</i>
4	0,552	0,433	<i>Valid</i>
5	0,655	0,433	<i>Valid</i>
6	0,592	0,433	<i>Valid</i>
7	0,538	0,433	<i>Valid</i>
8	0,569	0,433	<i>Valid</i>
9	0,508	0,433	<i>Valid</i>

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Latar Belakang pendidikan (X2) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai r tabel 0,433.

Tabel 4.3 : Uji variabel Y (Etos Kerja)

No	r hitung	r tebal	Status
1	0,655	0,433	<i>Valid</i>
2	0,485	0,433	<i>Valid</i>
3	0,513	0,433	<i>Valid</i>
4	0,539	0,433	<i>Valid</i>
5	0,72	0,433	<i>Valid</i>
6	0,617	0,433	<i>Valid</i>
7	0,621	0,433	<i>Valid</i>
8	0,586	0,433	<i>Valid</i>
9	0,549	0,433	<i>Valid</i>

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Etos Kerja (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel

dengan nilai r tabel 0,433

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai (*Cronbach Alpha* > 0,60) maka suatu variabel dikatakan reliabel. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alpha Cronbach*. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kompensasi (X1)	0,664	<i>Reliabel</i>
2	Latar Belakang pendidikan (X2)	0,689	<i>Reliabel</i>
3	Etos kerja (Y)	0,709	<i>Reliabel</i>

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Tabel 4.4 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Kompensasi sebesar 0,772, Latar Belakang Pendidikan sebesar 0,735, Etos Kerja sebesar 0,709. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

B. Uji asumsi klasik

1. Normalitas

Uji normalitas merupakan kegiatan yang digunakan untuk menguji data variabel bebas pada variabel terikat apakah mengikuti distribusi normal atau tidak pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdasarkan hasil dari tabel *One sample Kolmogrov-smirnov* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, menggunakan pedoman sebagai berikut :

- a. Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Tabel 4.5 : Hasil Kolmogorov-Smirnov Test**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65576828
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,143
	Negative	-,157
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Melihat pada tabel 4.5 data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,194 ($0,194 > 0,05$) Artinya, data dalam penelitian ini merupakan data yang terdistribusi normal.

2. Multikolonieritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

Tabel 4.6 : Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,129	3,465		,311	,759		
Kompensasi	,596	,157	,648	3,799	,001	,904	1,107
Latar Belakang Pendidikan	,587	,171	,585	3,427	,003	,904	1,107

a. Dependent Variable: Etos kerja

(Sumber: Data primer diolah 2022)

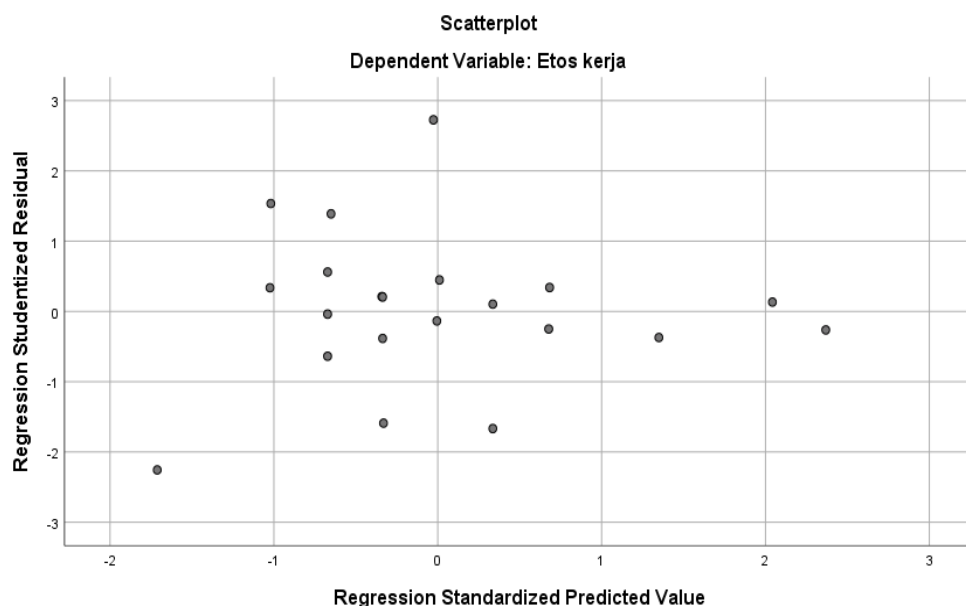
Hasil tabel 4.6 di atas perhitungan nilai variance Inflation factor (VIF) menunjukkan VIF kompensai sebesar 1,009, VIF latar belakang pendidikan sebesar 1,107. Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel yaitu kompensasi 0,904 latar belakang pendidikan 0,904. Ini berarti menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Maka menurut nilai tolerance tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan melakukan uji scatter plot, uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji. Dalam pengambilan keputusan dalam uji heteroskedaktitas grafik scatterplot yaitu jika terdapat pada pola yang teratur pada grafik, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedaktitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedaktitas.

Gambar 4.1 Scatter Plot



(Sumber: Data primer diolah 2022)

Berdasarkan gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi ini layak dipakai untuk variabel kompensasi, latar belakang pendidikan, terhadap etos kerja.

C. Analisis regresi linear berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat atau dependen terhadap variabel bebas atau independen. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel lain, dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.129	3.465		,311	,759
Kompensasi	,596	,157	,648	3,799	,001
Latar Belakang Pendidikan	,587	,171	,585	3,427	,003

a. Dependent Variable: Etos kerja

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,129 + 0,596(X_1) + 0,587(X_2) + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Etos Kerja

(X₁) = Kompensasi

(X₂) = Latar Belakang Pendidikan

- a. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai etos kerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi dan latar belakang pendidikan maka nilai variabel etos kerja sebesar 11,129.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,596 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dengan etos kerja karyawan, jika semakin baik kompensasi maka etos kerja karyawan akan meningkat positif.
- c. Koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan (X₂) sebesar 0,587 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan, jika semakin baik latar belakang pendidikan maka etos kerja karyawan akan meningkat positif.

D. Uji hipotesis

1. Uji statistik t

Uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X₁) Kompensasi dan (X₂) Latar Belakang Pendidikan secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Y) Etos Kerja.

Pengujian ini menggunakan output dari tabel *coefficients* dengan

dasar pengambilan keputusan terhadap uji t ialah, jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima, namun jika nilai $\text{sig} > 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak. Hasil uji t dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.8 : Uji t/Uji parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.129	3.465		,311	,759
Kompensasi	,596	,157	,648	3,799	,001
Latar Belakang Pendidikan	,587	,171	,585	3,427	,003

a. Dependent Variable: Etos kerja

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Melihat output SPSS pada tabel 4.7 koefisien pada uji-t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 2,100 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n-k$ (21-3) yaitu 18 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan dari uji parsial antara dimensi kompensasi, Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Pengujian Hipotesis 1:

Berdasarkan hasil uji hipotesis t untuk variabel kompensasi (X_1) terhadap etos kerja (Y) menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,799 > 2,100$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki hubungan yang searah dengan Y . Maka kesimpulan yang diambil adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Pengujian Hipotesis 2:

Berdasarkan hasil uji hipotesis t untuk variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) t hitung lebih besar dari t tabel ($3,427 > 2,100$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki hubungan yang searah dengan Y . Maka kesimpulan yang diambil adalah latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

2. Uji statistik f

Uji simultan atau disebut juga sebagai uji *anova* merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen Etos Kerja.

Pengujian ini menggunakan output dari tabel *anova* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai $\text{sig.} < 0.05$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka variabel (X_1) Kompensasi dan (X_2) Latar Belakang Pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y) Etos Kerja.

Tabel 4.9 : Uji f/Uji simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60,978	2	30,489	10,009	,001 ^b
Residual	54,831	18	3,046		
Total	115,810	20			

a. Dependent Variable: Etos kerja

b. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Pengujian Hipotesis 3:

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung sebesar 4,017 Untuk menentukan digunakan lampiran statistika tabel F, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variable -1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 (n-k) atau $21-3 = 18$. Maka didapatkan hasil F tabel sebesar 3,555. Hal ini mengartikan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel, yaitu $10,009 > 3,555$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi, Latar Belakang Pendidikan, secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu etos kerja

3. Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X_1) Kompensasi dan (X_2) Latar Belakang Pendidikan terhadap variabel dependen (Y) Etos Kerja. Hal ini untuk memprediksi

atau melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan ketentuan semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan output data pada tabel *Model Summary*, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 : Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,474	1,74533

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi

(Sumber: Data primer diolah 2022)

Dari hasil kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja Bank Syariah Indonesia KCP Curup, pada tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,527. Hal ini Kompensasi (X1) dan Latar Belakang Pendidikan (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 52,7% terhadap variabel terikat (Y) Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

E. Pembahasan hipotesis

1. Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien variabel (X_1) sebesar 0,423 dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,799 > 2,100$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan kompensasi dengan etos kerja berarah positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan kompensasi akan menambah etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Oleh karena itu, hipotesis penelitian teruji.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, baik di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan sandang, pangan dan perumahan maupun kebutuhan lainnya.

Oleh karena itu penghasilan yang dikenal dengan kompensasi yang menjadi hak setiap karyawan, menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan individu, sebagaimana pendapat para psikolog yang menyatakan bahwa individu mempunyai banyak kebutuhan, tetapi hanya sebagian yang dapat secara langsung dipuaskan dengan uang, sedangkan kebutuhan lainnya dapat dipuaskan secara tidak langsung dengan uang.

2. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien variabel (X_2) sebesar 0,377 dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,427 > 2,100$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja berarah positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan latar belakang pendidikan akan menambah etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Oleh karena itu, hipotesis penelitian teruji.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang. karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. karena pendidikan dapat memberikan dampak baik seperti nilai-nilai kognitif, afektif dan psikomotorik kepada setiap sumber daya manusia.

3. Pengaruh kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Dapat diketahui F hitung sebesar 10,009 lebih besar dari pada F tabel 3,555 dengan tingkat

signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0.527. Hal ini Kompensasi (X_1) dan Latar Belakang Pendidikan (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 52,7% terhadap variabel dependen (Y) yaitu etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. sedangkan sisanya 47.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model atau tidak digunakan dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Pengaruh yang diberikan variabel kompensasi (X_1) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,909 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,100 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,009 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang di terima oleh seorang karyawan maka semakin bagus juga etos kerja yang diberikan kepada perusahaan.
2. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Pengaruh yang diberikan variabel latar belakang pendidikan (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,306 lebih lebih besar dari t_{tabel} 2,100 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,033 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin bagus juga etos kerja yang diberikan kepada perusahaan.

3. Kompensasi dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Pengaruh yang diberikan variabel kompensasi (X_1) latar belakang pendidikan (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar 6,324 lebih besar dari f_{tabel} 6,324 > 3,555 dengan probabilitas α 0,008 ($\text{sig.} < 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang karyawan dan semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin bagus juga etos kerja yang diberikan kepada perusahaan.

B. Saran

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

1. Bagi Praktisi

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

2. Bagi Akademik

Semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pengembangan ilmu bagi pihak kampus, sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain buku dan jurnal yang ada.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk agenda penelitian mendatang, agar dapat memperluas cakupan lokasi penelitian dan mempertajam teori yang mendukung penelitian ini dan juga diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, iklim kerja dan faktor lain yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hidayat, Rahmat, dan Abdillah. 2019. *Ilmu pendidikan “Konsep, Teori dan Aplikasinya.”* Medan: Lembaga peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Hugiono, dan Poerwanta. 2000. *Pengantar Ilmu Sejarah*. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Ismail. *Manajemen Perbankan*. 2018. Jakarta: Prenadamedia Group
- Jansen, Sinomo. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika
- Gottschalk, Louis. 2000. *Mengerti Sejarah*, Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia
- Muhammad. 2014. *Manajemen Dana Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers
- . *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. 2008. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Mujanah, Siti. 2019 *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN)
- Onny Siagian, Ade. 2021. *Lembaga-lembaga Keuangan dan Perbankan*. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri
- Sugiyono. 2016. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- . 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Tasmara, Toto. 2022. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Semarang: Aneka Ilmu

Jurnal

- Faridah, Nasyiatul, dan Lailatul Hikmah. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia.” *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam* 1, no. 1 (19 Januari 2021): 73. <https://doi.org/10.30739/jpsda.v1i1.792>.
- Fauzi, Usman. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda.” *ejournal ilmu administrasi bisnis* 2, no. 3 (2014).
- Herlina, Vivi. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Nusantara* 3, no. 1 (30 Juni 2020): 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>.
- Kirom, Cihwanul. “Etos Kerja Dalam Islam.” *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (31 Maret 2018): 57. <https://doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.4697>.
- Pitriyani, dan Abd Halim. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat.” *Jurnal EBMA* 1, no. 1 (2020).
- Pudyastuti, Esty. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt. Alfa Scorph Medan.” *Jurnal Ekonomika* 27, no. 1 (4 Maret 2022). <https://doi.org/10.51179/eko.v27i1.1049>.
- Saifulloh, Saifulloh. “Etos kerja dalam perspektif islam.” *Jurnal Sosial Humaniora* 3, no. 1 (2 Juni 2010). <https://doi.org/10.12962/j24433527.v3i1.654>.
- Sianipar, Firdaus, dan Amrillah Azrin. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Prima Sejahtera” 9, no. 2 (2020): 9. <http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v9i2.706>.
- Sianipar, Rohana, dan Vania Salim. “Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk ‘Loyalitas Kerja’ Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* 15, no. 1 (2019).
- Rahman, Yudi Ardian. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2020).

Website

- Anonim “Sumber Daya manusia.” Wikipedia. Diakses 4 Mei 2022. <https://id.m.wikipedia>.
- Yanto, Budi. “SPSS Adalah- Pengertian, Sejarah, Fungsi, kepanjangan.” Diakses 21 Mei 2022. <https://pusdiklat.bps.go.id>.

L
A
M
P
I
R
A
N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
PRODI PERBANKAN SYARIAH
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : /In.34/FS.02/PP.00.9/02/2022

Pada hari ini Selasa Tanggal 22 Bulan Februari Tahun 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi atas :

Nama : Eko Ariyanto / 18631029
Prodi / Jurusan : Perbankan Syariah / Syaria'ah & Ekonomi Islam
Judul : Strategi pemasaran produk keuangan easy uabah di Bank syariah Indonesia cabang Curup

Dengan Petugas Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Moderator : Rini Alitoni

Calon Pmbb I : Ba. Hachrianto Ma
Calon Pmbb II : Ibu Mega Ikhaniwati Msi

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

1. Cari data yang akan diuraikan
2. Penulisan (Marga) belum pas, sdn. Perhatikan penulisan huruf kapital
3. Penulisan kata yang ditulis Marga
4. Kajian literatur diperbaiki yang lebih relevan dengan penelitian ini
5. Masan Meneliti lokasi dilapuk & perbaikan bahasa
6. Cantumkan data / hasil wawancara. Sajikan obseksi non informannya
7. Teknik analisis data belum sesuai. Perhatikan ulang penulisan daftar pustaka
8. Masalah Data / Fakta masih blm jelas
9. Fokus pada easy uabah di BSI tapi cari novelty

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 8 bulan 3 tahun 2022, 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, 22 Februari 2022

Moderator

Rini Alitoni

Calon Pembimbing I

NIP.

Calon Pembimbing II

Mega Ikhaniwati Msi
NIP. 19861029 201903 2 007

NB :

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

Berita Acara Seminar Proposal



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

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7005044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sei@iaincurup.ac.id

Nomor : 0103/In.34/FS/PP.00.9/05/2022
Lamp : Proposal dan Instrumen
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Curup, 19 Mei 2022

Kepada Yth,
Pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Curup
Di-
Curup

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama : Joko Ariyanto
Nomor Induk Mahasiswa : 18631074
Program Studi : Perbankan Syariah (PS)
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup
Waktu Penelitian : 19 Mei 2022 Sampai Dengan 19 Juli 2022
Tempat Penelitian : Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Mohon kiranya, Bapak/Ibu 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. Yusufi, M.Ag
NIP.197002021998031007

Surat Izin Penelitian



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Nomor : 0293/In.34/FS/PP.00.9/04/2022

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.II/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. Hendrianto, MA
2. Mega Ilhamiwati, MA

NIP. 202168701

NIP. 198610242019032007

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

NAMA : Joko Ariyanto
NIM : 18631074
PRODI/FAKULTAS : Perbankan Syariah (PS)/Syariah dan Ekonomi Islam
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia 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 : 07 April 2022

Dekan,



Dr. Yusoffi, M.Ag

NIP. 197002021998031007

Tembusan :

1. Ka.Biro AU, AK IAIN Curup
2. Pembimbing I dan II
3. Bendahara IAIN Curup
4. Kabag AUAK IAIN Curup
5. Kepala Perpustakaan IAIN Curup
6. Arsip/Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup dan yang bersangkutan

Sk Pembimbing Skripsi

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa

Nama : **Joko Ariyanto**
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Curup
NIM : 18631074
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang
Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank
Syariah Indonesia KCP Curup

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan dan penulisan skripsi di Bank Syariah Indonesia KCP Curup, terhitung mulai tanggal 19 mei 2022 s.d. 19 juli 2022.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 10. 06. 2022
PT Bank Syariah Indonesia
KCP Curup

BSI **BANK SYARIAH**
INDONESIA
KCP Curup

Badriyah
Branch Operasional Service manager

Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

DAFTAR RESPONDEN

No	Nama	Posisi Kerja	Pendidikan
1	Herlian	<i>Branch Manager</i>	S1 Tehnik Geologi
2	Badriah	<i>Branch Operation Service Manager</i>	S1 Tehnik informatika
3	Rezi	<i>Junior Aqunt Maintain</i>	S1 Kesehatan
4	Halim	<i>Junior Aqunt Maintain</i>	D2
5	Cahya	<i>Consumer Banking Relation Manager</i>	S1 Manajemen
6	Maya	<i>Consumer Business Staff</i>	S1 Akutansi
7	Lisa	<i>Pawning Operasional</i>	S1 Manajemen
8	Devita	<i>Terler</i>	SMK
9	Riza	<i>Terler</i>	D3 kesehatan
10	Martha	<i>Customer Servise</i>	S1 Penjaskes
11	Efan	<i>Customer Seles Executive</i>	D3 Akutansi
12	Adit	<i>Customer Seles Executive</i>	S1 PAI
13	Dedi	<i>Customer Seles Executive</i>	S1 Bimbingan Konseling
14	Yulian	<i>Customer Seles Executive</i>	S1 Manajemen
15	Monica	<i>Sales Force</i>	S1 Akutansi
16	Savitri	<i>Sales Force</i>	S1 Perbankan Syariah
17	Tommi	<i>Sales Force</i>	S1 Perbank anSyariah
18	Minhardy	<i>Driver</i>	D3 Teknik Sipil
19	Marta	<i>Security</i>	SMA
20	Juliyandi	<i>Security</i>	SMA
21	Heri	<i>Office Boy</i>	SMA

KUESIONER PENELITIAN

Pertanyaan Jawaban 21 Setelan



Bagian 1 dari 4

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KCP CURUP

Saya Joko Ariyanto (18631074) Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Skripsi) dengan Judul Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi Kuesioner ini. Semua informasi yang di berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian Kuesioner ini. Semoga kita semua selalu dalam lindungan Allah swt dan dimudahkan dalam segala urusan. Aamiin ya allah.

Nama *

Teks jawaban singkat

Usia *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir *

- ☐ SMA
- ☐ DIPLOMA (D3)
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3

KOMPENSASI (X1)

Keterangan pilihan:
1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Saya menerima gaji pokok tetap setiap bulan sesuai dengan UMR.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Gaji yang di terima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lainnya.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Perusahaan memberikan bonus upah kepada karyawan yang telah bekerja melebihi target, yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Perusahan memberikan bonus kepada karyawan karena penjualan melebihi target.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Intensif yang di berikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan sudah memuaskan.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Setiap karyawan mendapat tunjangan hari tua menjelang pensiun.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Saya mendapat tunjangan hari raya (THR) setiap tahun.

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Saya mendapat tunjangan berupa asuransi kesehatan(BRJS).

Sangat Tidak Setuju

1

2

3

4

5

Sangat Setuju

Variabel (X2) Latar Belakang Pendidikan

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X2)

Keterangan pilihan:
1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup memiliki latar pendidikan SMA, D3 (Diploma), S1 (Sarjana).

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Menurut saudara, latar belakang pendidikan akademis dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan.

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Pengalaman yang dimiliki karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup efektif dalam menunjang pekerjaan.

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Bank Syariah Indonesia KCP Curup perlu memberikan pendidikan dan latihan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Setiap karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

[illegible]

Skor angket Variabel X1 (Kompensasi)

No	kompensasi (x1)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	42
6	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	44
7	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	39
8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
9	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
10	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
11	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
13	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
15	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
16	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	45
17	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46

Skor angket Variabel X2 (Latar Belakang Pendidikan)

No	Latar Belakang Pendidikan (X2)									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
2	5	4	4	4	4	3	4	5	4	37
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	39
6	5	5	5	5	3	3	3	5	5	39
7	5	5	5	5	3	4	3	5	5	40
8	4	5	5	4	3	3	4	5	4	37
9	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38
10	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
11	4	4	5	5	4	4	3	5	5	39
12	4	4	5	4	3	3	4	5	5	37
13	4	4	4	4	3	4	4	5	5	37
14	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
15	5	5	4	4	3	3	4	5	5	38
16	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
17	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
18	4	4	4	4	4	3	4	5	5	37
19	4	4	5	4	4	3	4	5	5	38
20	5	5	4	5	4	3	4	5	5	40
21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40

Skor angket Variabel Y (Etos Kerja)

No	Etos Kerja (Y)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
6	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	46
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
8	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
9	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	45
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	46
14	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	44
15	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46
16	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47

Lampiran Uji Validitas X1 (Kompensasi)

No	kompensasi (x1)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	42
6	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	44
7	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	39
8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
9	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
10	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
11	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
13	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
15	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
16	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	45
17	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
r hitung	0,507	0,092	0,629	0,549	0,829	0,474	0,470	0,619	0,436	0,342	
r tabel	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	
Status	valid	T	valid	Valid	valid	valid	valid	valid	valid	T	
Varians	0,214	0,262	0,248	0,257	0,329	0,348	0,362	0,362	0,162	0,214	

Lampiran Uji Validitas X2 (Latar Belakang Pendidikan)

No	Latar Belakang Pendidikan (x2)									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
2	5	4	4	4	4	3	4	5	4	37
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	39
6	5	5	5	5	3	3	3	5	5	39
7	5	5	5	5	3	4	3	5	5	40
8	4	5	5	4	3	3	4	5	4	37
9	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38
10	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
11	4	4	5	5	4	4	3	5	5	39
12	4	4	5	4	3	3	4	5	5	37
13	4	4	4	4	3	4	4	5	5	37
14	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
15	5	5	4	4	3	3	4	5	5	38
16	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
17	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
18	4	4	4	4	4	3	4	5	5	37
19	4	4	5	4	4	3	4	5	5	38
20	5	5	4	5	4	3	4	5	5	40
21	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
r hitung	0,517	0,551	0,435	0,552	0,655	0,592	0,538	0,569	0,508	
r tabel	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	
varians	0,257	0,262	0,257	0,257	0,433	0,262	0,290	0,048	0,162	

Lampiran Uji Validitas Y (Etos Kerja)

No	Etos kerja (Y)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
6	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	46
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
8	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
9	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	45
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	46
14	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	44
15	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46
16	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
r hitung	0,655	0,485	0,513	0,247	0,539	0,720	0,617	0,621	0,586	0,549	
r tabel	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	
Status	valid	Valid	valid	T	valid	valid	valid	valid	Valid	valid	
Varians	0,090	0,348	0,214	0,190	0,248	0,162	0,162	0,129	0,090	0,462	

Lampiran Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kompensasi (X1)	0,664	<i>Reliabel</i>
2	Latar Belakang pendidikan (X2)	0,689	<i>Reliabel</i>
3	Etos kerja (Y)	0,709	<i>Reliabel</i>

Lampiran Kolmogorov- Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65576828
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,143
	Negative	-,157
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

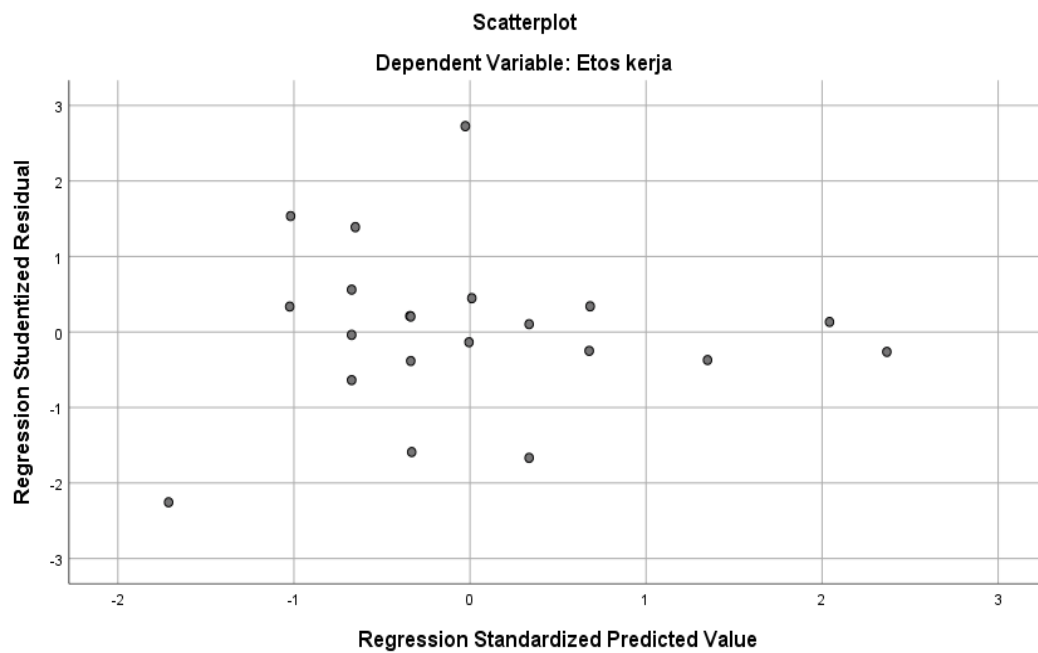
Lampiran Uji Multikolinaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,129	3,465		,311	,759		
	Kompensasi	,596	,157	,648	3,799	,001	,904	1,107
	Latar Belakang Pendidikan	,587	,171	,585	3,427	,003	,904	1,107

b. Dependent Variable: Etos kerja

Lampiran Uji Heterokedastitas



Lampiran Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60,978	2	30,489	10,009	,001 ^b
Residual	54,831	18	3,046		
Total	115,810	20			

a. Dependent Variable: Etos kerja

b. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi

Lampiran Uji T dan Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.129	3.465		,311	,759
Kompensasi	,596	,157	,648	3,799	,001
Latar Belakang Pendidikan	,587	,171	,585	3,427	,003

a. Dependent Variable: Etos kerja

Lampiran Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,474	1,74533

a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi



IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA

Joko Ariyanto

NIM

18631074

FAKULTAS/PRODI

Syariah dan Ekonomi Islam / Pendidikan Syariahnya

PEMBIMBING I

Hendanto, MA

PEMBIMBING II

Mega Ikhawati, MA

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etnos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP 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 dengan pembimbing I minimal 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.



IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA

Joko Ariyanto

NIM

18631074

FAKULTAS/PRODI

Syariah dan Ekonomi Islam / Pendidikan Syariahnya

PEMBIMBING I

Hendanto, MA

PEMBIMBING II

Mega Ikhawati, MA

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etnos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

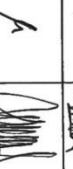
Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat disajikan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I

NIP.

Pembimbing II,

MEGA IKHAWATI, M.A.
NIP. 19640624 2009 2 007

 IAIN CURUP				
NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	18-Maret-2022	-Perbaikan judul proposal -Can Noveltygo	/	
2	4-April-2022	-Konsultasi Proposal BAB I. -Perjelas Metodenya.	/	
3	8-April-2022	-ACC BAB I -Revisi BAB I dan II -Selesaikan bimbingan ke pembimbing II	/	
4	25-April-2022	-ACC BAB II dan III -Menyerahkan SK Pembimbing	/	
5	20-Mei-2022	-Konsultasi kuesioner/angket Penelitian.	/	
6	30-Juli-2022	-Konsultasi BAB IV dan V -Perbaiki Pembahasan di BAB IV -Perbaiki Penyajian Tabel hasil analisis.	/	
7	1-Agustus-2022	ACC SKripsi lengkap	/	
8				

 IAIN CURUP				
NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	7-4-2022	Konsultasi fokus & identifikasi masalah	/	
2	12-4-2022	Coer. Daftar isi, sistematika penulisan, metodologi penelitian cara kaitkan langsung	/	
3	20-4-2022	-Manajemen referensi -Kajian literatur -Redaksi bahasa -Tambah dan pd bab 1	/	
4	19-5-2022	Konsultasi pedoman wawancara & angket	/	
5	25-5-2022	BAB 1: Tipe Novelty Penelitian BAB 2: Teori dalam manual BAB 3: Tambah data	/	
6	29-6-2022	BAB 4: Hasil analisis masih dalam Rangka analisis. Hipo	/	
7	5-7-2022	BAB 5: Simpulan ds revisi BAB 4 Hasil analisis dan	/	
8	12-7-2022	ACC Skripsi lengkap ke pembimbing I	/	

Kartu Konsultasi Pembimbing I dan II

DOKUMENTASI



Menjelaskan isi kuesioner google form kepada pak martha (*customer servise*) sekaligus koordinator penelitian pada tanggal 27 mei 2022 Pukul 16.30.



Menjelaskan kepada pak dinata selaku satpam bank mengenai setiap pernyataan pada kuesioner google form pada tanggal 30 mei 2022 pukul 16.20.



Poto bersama kepala bagian cicil emas setelah mengisi kuesioner google form pada tanggal 10 juni pukul 16.56



Poto bersama pak dinata setelah mengisi kuesioner penelitian pada tanggal 30 mei pukul 16.3



Ruangan depan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, pada tanggal 10 juni 2022



Kantor Bank Syariah Indonesia KCP Curup, pada tatnggal 18 juni 2022

RIWAYAT HIDUP



Joko Ariyanto lahir di Desa Karang Pinang pada tanggal 13 Juli 1999, Peneliti merupakan putra bungsu dari tiga bersaudara, pasangan Bapak Zainul dan Ibu Arnalia. Bertempat tinggal di Desa Karang Pinang Kec, Sindang Beliti Ulu, Kab, Rejang Lebong, Bengkulu.

Berikut ini riwayat pendidikan yang telah peneliti tempuh:

1. SDN 05 Sindang Belitu Ulu, lulus pada tahun 2012
2. SMPN 01 Sindang Beliti Ulu, lulus pada tahun 2015
3. SMAN 07 Rejang Lebong, lulus pada tahun 2018

Kemudian pada tahun 2018 peneliti melanjutkan study di Institut Agama Islam Negeri (IAIN Curup), Program Studi S1 Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonmi Islam. Pada akhir masa study , peneliti mempersempahkan Skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup”