



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG DEPOK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Strata Satu (SI)
Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Disusun Oleh `:

Nama : ROFA ALIFIA KAMILA

NPM : 2017570101

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
1443 H/2022M**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rofa Alifia Kamila
NPM : 2017570101
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja
Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul diatas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 1 Rajab 1443 H

3 Februari 2022 M

Yang Menyatakan,



Rofa Alifia Kamila

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok”**. Yang disusun oleh **Rofa Alifia Kamila, Nomor Pokok Mahasiswa : 2017570101**, Program Studi Manajemen Perbankan Syariah disetujui untuk diajukan untuk skripsi penelitian Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta , 05 Oktober 2021

Pembimbing



Hamli Syaifulah, SE.Sy, M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

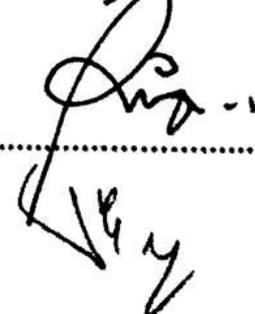
Skripsi yang berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok Disusun oleh Rifa Alifia Kamila, Nomor Pokok Mahasiswa : 2017570101 Telah diujikan pada hari/tanggal : 26 Januari 2022 , telah diterima dan disahkan dalam sidang Skripsi (munaqasyah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Dr. Sopa, M.Ag.

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Sopa, M.Ag.</u> Ketua		<u>01-03-2022</u>
<u>Dr. Suharsiwi, M.Pd</u> Sekretaris		<u>01/03/2022</u>
<u>Hamli Syaifullah, SE.Sy, M.Si.</u> Dosen Pembimbing		<u>17/02/2022</u>
<u>Dr. Rusjdy S.Arifin, M.Sc</u> Anggota Penguji I		<u>16/02/2022</u>
<u>Moh.Khoirul Anam.M.Ak</u> Anggota Penguji II	13 Februari 2022

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

(Q.S.An-Najm : 39)

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Skripsi 05 Oktober 2021

Rofa Alifia Kamila

2017570101

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok.

XV+81 halaman+9 lampiran

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer berupa angket yang disebarakan pada 30 orang responden melalui google form. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana menggunakan SPSS versi 22. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis, dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok. Hal ini didapatkan berdasarkan perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,992 > 2,048$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya latar belakang pendidikan dapat meningkatkan etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok, dengan koefisien determinasi sebesar 24,2 %.

Kata kunci : *Latar Belakang Pendidikan, Etos Kerja, Pengembangan SDM*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok”. Shalawat serta salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat. Sehubungan dengan selesainya skripsi ini maka penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Ma'mum Murod, M.Si, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Dr. Sopa, M.Ag selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Dina Febriani, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Hamli Syaifullah ,SE.Sy,M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu memberikan nasehat, masukan, waktu, arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini. Semoga Bapak dan keluarga selalu diberi keberkahan dan kesehatan.

5. Keluarga besar Dosen Prodi Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta. Semoga ilmu yang kalian berikan kepada kami bermanfaat.
6. Untuk kedua orang tua saya tercinta dan tersayang yang telah berjuang dengan segala kemampuan baik berupa materi maupun tenaga untuk kelancaran studi saya.
7. Kepada suami saya tercinta Zakaria terima kasih sudah setia dan sabar menemani, mendukung penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan di kampus Universitas Muhammadiyah Jakarta Program Studi Manajemen Perbankan Syariah 2017.
9. Teman-teman dekat saya Harum, Widia, Nisa, Nia, Dini, Amel, Khana. Terimakasih kalian tak henti memberikan dukungan yang luar biasa.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung hingga tersusunnya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu.

Akhirnya hanya do'a yang bisa penyusun panjatkan semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang kalian berikan. Semoga karya kecil ini bermanfaat untuk saya dan pembaca. Aamiin.

Jakarta, 4 Rajab 1443 H
04 Februari 2022 M

Rofa Alifia Kamila
NIM : 2017570101

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAH PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Hasil Penelitian	7
G. Sistematika Penulisan.....	8

BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR DAN	
HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Sumber Daya Manusia	10
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
b. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Latar Belakang Pendidikan	13
a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan.....	13
b. Dasar Hukum Latar Belakang Pendidikan	14
c. Tujuan Latar Belakang Pendidikan	16
3. Etos Kerja	17
a. Pengertian Etos Kerja	17
b. Perbedaan Etos dan Etika	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	19
d. Landasan Hukum Etos Kerja.....	21
4. Perbankan Syariah	21
a. Pengertian Perbankan Syariah	21
b. Jenis Bank di Indonesia	22
c. Landasan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia	24
d. Tujuan Perbankan Syariah	24

e. Fungsi Perbankan Syariah	24
f. Perbedaan Perbankan Konvensional dan Syariah	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	26
C. Kerangka Berfikir.....	30
D. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	33
A. Tujuan Oprational Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
1. Tempat Penelitian.....	33
2. Waktu Penelitian	33
C. Metodologi Penelitian	33
D. Variabel Penelitian	34
E. Populasi dan Sampel Penelitian	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	36
F. Teknik Pengumpulan data.....	37
1. Kuesioner	37
G. Instumen Penelitian	39
H. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Normalitas	40
2. Uji Kualitas Data.....	41
a. Uji Validasi	41

b. Uji Realibilitas	41
3. Uji Hipotesis	42
a. Uji Regresi Linier Sederhana	42
b. Uji t.....	43
4. Koefisien Determinasi	44
I. Hipotesis Statistik	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Data.....	46
1. Sejarah Perusahaan	46
a. Visi Bank Syariah Indonesia KC Depok	49
b. Misi Bank Syariah Indonesia KC Depok	49
c. Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia KC. Depok..	50
d. Struktur Organisasi BSI KC Depok	52
e. Kegiatan Umum Perusahaan	59
2. Gambaran Umum Responden.....	62
a. Jenis Kelamin	62
b. Pendidikan Terakhir Responden.....	63
c. Usia Responden	65
3. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	67
a. Variabel X	67
b. Variabel Y	68
B. Uji Persyaratan Analisis	70

1. Uji Normalitas	70
2. Uji Kualitas Data	71
a. Uji Validitas	71
b. Uji Realibilitas	73
3. Uji Hipotesis.....	74
a. Uji Regresi Linier Sederhana.....	74
b. Uji t	76
4. Koefisien Determinasi (R^2)	77
C. Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan	36
Tabel 3.2 Definisi Oprational Variabel.....	38
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	51
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	63
Tabel 4.4 Usia Responden	65
Tabel 4.5 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel X	67
Tabel 4.6 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Y	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data Latar Belakang Pendidikan (X)	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data Etos Kerja (Y).....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Sederhana.....	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji T	76
Tabel 4.13 Interpretasi Koefisien Korelasi	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Berfikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	62
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	64
Gambar 4.4 Usia Responden.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Surat Bimbingan Skripsi

LAMPIRAN 2 : Surat Keterangan Penelitian

LAMPIRAN 3 : Kartu Bimbingan Skripsi

LAMPIRAN 4 : Lembar Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN 5 : Daftar Karyawan Bank Syariah Indonesia KC. Depok

LAMPIRAN 6 : Jawaban Kuesioner Hasil Olah Data Excel

LAMPIRAN 7 : Hasil Olahan Data SPSS

LAMPIRAN 8 : Riwayat Hidup Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam. Hal ini rupanya menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh bisnis Islam, khususnya dalam bidang perbankan syariah. Terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah lembaga keuangan syariah yang berdiri secara terus-menerus. Selain itu, sejarah keberadaan perbankan syariah di Indonesia yang memberi kesan baik dalam pandangan masyarakat, pemerintah bahkan perbankan konvensional memberi dampak pada eksistensinya yang tidak tergerus zaman sampai hari ini.

Etos Kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan SDM dalam sistem dan alat-alat pendukung. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi/perusahaan harus memiliki etos kerja¹.

Hasil Penelitian koefisien regresi bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara Latar Belakang pendidikan dan Etos Kerja. Semakin

¹ Bobby Hendra Widodo, “ *Pengaruh Human Relation, Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan*”, Padang :2018

baik atau naik Latar Belakang pendidikan maka semakin meningkat Etos Kerja karyawannya.

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. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.²

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama, baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Artinya, perbankan syariah sebagai salah satu lembaga keuangan memerlukan SDM yang memiliki daya saing tersebut. Perbankan syariah harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas

² Yunita Rohmah Awalina, "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Religiusitas Terhadap Etos Kerja*", Tulung Agung : 2018.

tinggi, etos kerja produktif, keterampilan, kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.³

SDM Perbankan Syariah di Indonesia, permasalahan sumber daya manusia ini sudah bukan lagi hal yang baru didunia industri perbankan syariah. Sejauh ini, yang diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia perbankan syariah berkembang dengan cukup baik diikuti dengan perkembangan industrinya. Akan tetapi, dalam beberapa studi penelitian membuktikan bahwa permasalahan yang paling menonjol dalam dunia perbankan syariah adalah masalah sumber daya manusianya.⁴

Bank Syariah Indonesia merupakan salah satu perbankan syariah yang dapat meningkatkan pertumbuhan bisnis yang bertahan diantaranya tercermin dengan peningkatan aset, pembiayaan berkualitas, dan kompensasi dana murah. Perposisi Juni 2017 aset bank mandiri syariah tercatat Rp81,90 triliun atau 13,73% dibanding posisi Juni 2016. Sampai triwulan II 2017 bank mandiri syariah berhasil menyalurkan pembiayaan sebesar Rp58,06 triliun atau tumbuh 10,16% dibanding Rp52,71 triliun pada triwulan II 2016. Adapun dana pihak ketiga (DPK), tumbuh 13,34% menjadi Rp72,30 triliun dibanding periode sebelumnya yang sebesar Rp63,79 triliun.⁵

³ Euis Amalia dalam “*Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia*” diakses dari: <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html?m=1>, tanggal 22/06/2020 pukul 10.51

⁴ Thalha Alhamid jurnal, “*Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia dan SDM*”, Sorong :2019

⁵ <http://www.syariahamandiri.co.id/news-update/siaran-pers/dpk-tumbuh-1334-kinerja-mandiri-syariah-makin-meningkat>

Hal ini merupakan prestasi yang baik dan meningkatkan citra baik perbankan syariah dimata masyarakat. Diperkuat lagi dengan diakuinya Bank Syariah Indonesia oleh lembaga eksternal melalui penghargaan *service excellence, best Islamic bank*, dan pendukung moneter syariah terbaik pada tahun 2017. Peningkatan tersebut membuktikan bahwa Bank Syariah Indonesia memiliki SDM yang tidak dapat diragukan. Dalam observasi awal, peneliti menemukan bahwa Bank Syariah Indonesia masih memiliki karyawan yang berlatar belakang pendidikan beragam mulai dari SMA bahkan masih ada yang tidak linier jurusannya dengan pekerjaannya. Sedangkan saat ini kebutuhan karyawan pada perbankan syariah sangat kompleks ditengah persaingan industry 4.0 atau digitalisasi perbankan.⁶

Lembaga keuangan syari'ah dari variabel latar belakang pendidikan untuk karyawannya sendiri juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kemajuan untuk suatu perbankan syariah atau pun dalam pelayanan-pelayanan yang nantinya akan menjadi salah satu cara untuk memaksimalkan dalam kinerja di bank syari'ah karena dengan kelatarbelakangan pendidikan ini karyawan biasanya belum tentu juga bisa berperan aktif dalam pekerjaannya dikarenakan masalah pendidikannya tersebut. Karyawan yang keterbelakangan pendidikan formalnya, pendidikan terakhir SMA atau SMK tidak dapat

⁶Yunita Rohmah Awalina, "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Religiusitas Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung*", Tulungagung:2018, diakses dari, https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+latar+belakang+pendidikan+dan+religiusitas&btnG=, pada tanggal 18/06/2020 pukul 23.42

dipastikan untuk bekerja bisa selaras atau sebanding dengan karyawan yang pendidikan terakhir gelar sarjana.

Namun tidak ada kemungkinan besar pendidikan terakhir SMA atau SMK tersebut bisa melebihi dengan gelar sarjana dikarenakan mempunyai *skill*, dan pengalaman diwaktu bangku sekolah. Untuk memaksimalkan dalam bekerja karyawan yang latar belakang pendidikannya yang lebih tinggi nantinya akan mendapatkan hasil yang sebanding dengan hasil kerja kerasnya juga. Akan tetapi, gelar sarjana juga tidak mempengaruhi dalam bekerja, dikarenakan dalam mengambil pekerjaan dengan gelar sarjananya bisa tidak selaras dalam mengambil keputusan. Jadi pihak bank harus bisa memilah karyawan dikarenakan sangat riskan dalam latar belakang pendidikan ini yang berpengaruh dalam mengembangkan lembaga keuangannya tersebut dan bisa mempengaruhi dalam pelayanan nasabahnya.

Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengetahui beberapa hal yang mempengaruhi etos kerja karyawan bank mandiri syariah sehingga memperoleh pengakuan dari pihak lain. Dari uraian diatas peneliti tertarik meneliti etos kerja karyawan yang dilihat dari faktor yaitu latar belakang pendidikan . Peneliti kemudian mengambil judul penelitian **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan apa yang telah di paparkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak linier dengan karyawannya.
2. Etos kerja pada karyawan pada Bank Syariah Indonesia perlu ditingkatkan.

C. Pembatasan Masalah

Dari uraian diatas peneliti tertarik meneliti etos kerja karyawan yang dilihat dari faktor yaitu latar belakang pendidikan. Peneliti kemudian mengambil judul penelitian **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok”**

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok ?
2. Seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak linier.
2. Untuk menganalisis apakah etos kerja pada karyawan pada Bank Syariah Indonesia perlu ditingkatkan.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

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

1) Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan di Lembaga Keuangan Syariah.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan khususnya di BSI Kantor Cabang Depok.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga

merupakan bahan informasi tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam penelitian ini, sistematika penelitian terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan disajikan teori terkait sumber daya manusia, pengaruh latar belakang pendidikan, etos kerja. Kemudian peneliti mencantumkan hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari tujuan operasional penelitian, tempat dan waktu penelitian, jadwal penelitian, metode penelitian, populasi dan sampling, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan hipotesis statistika.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dikemukakan tentang hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari deksripsi data, uji pernyataan analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN :

Pada bab ini berisikan hasil kesimpulan dan saran dari semua pembahasan yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya. Serta saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penulisan skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.⁷

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam dukungan pekerjaannya.

⁷ Sadili samsudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2005), h.21

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan *asset* yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang berkerja disana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan⁸.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edy Sutrisno mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- a) Perencanaan: kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b) Pengorganisasian: kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c) Pengarahan dan pengadaan: pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan

⁸ Dr. Ni Kadek Suryani, " *Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Bandung: NILACAKRA 2019),h.2

seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- d) Pengendalian: merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e) Pengembangan: merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan, dan pelatihan
- f) Kompensasi: merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g) Pengintegrasian: merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h) Pemeliharaan: merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- i) Kedisiplinan: merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan

merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

- j) Pemberhentian: merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien⁹.

2. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada

⁹ Benjamin, dkk, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*”, (Yogyakarta: ZAHIR Publishing, 2017), h.11

tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁰

b. Dasar Hukum Latar Belakang Pendidikan

Menurut undang-undang Dasar 1945, Undang-undang RI No. 2 Tahun 1989 tentang “Sistem Pendidikan Nasional” adalah sebagai berikut: *“Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”*.¹¹

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

Menurut UU SISDIKNAS No.20, tingkat pendidikan atau Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang

¹⁰ Rio Tanjung, *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan”*, (Medan : Skripsi Universitas Sumatra Utara, skripsi tidak diterbitkan, 2011), hal.8

¹¹ Undang-undang RI No.2 Tahun 1989, *“Sistem Pendidikan Nasional”*. (Semarang : Aneka Ilmu, 2003), hal.3

pendidikan.¹² Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

(1) Jenjang Pendidikan Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.¹³ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

(2) Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan

¹²Rio Tanjung, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan*”, (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara, skripsi tidak diterbitkan, 2011), hal. 8.

¹³Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hal. 3.

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

Adapun tujuan pendidikan berdasarkan Tap.MPR No.II/MPR/1993 tentang GBHN (*Garis-garis Besar Haluan Negara*) dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa, kecerdasan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangun yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

c. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a) Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b) Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c) Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d) Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang. Studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.¹⁴

¹⁴ Umar Tirtarahardja dan La Sulo, "*Pengantar Pendidikan*", (Jakarta: Depdikbud, 1994).

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos Kerja Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara, bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.¹⁵ Dari kata etos ini dikenal pula kata *etika*, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (*moral*), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.¹⁶

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasinya harus memiliki etos kerja. Jadi seorang muslim tidak dibenarkan bermalasan dalam bekerja sebagaimana anjuran hadist nabi :

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

¹⁶ Toto Tasmara, "*Membudayakan Etos Kerja Islami*", (Jakarta :Gema Insani Pers,2002),hal.15

“Bekerjalah untuk duniamu seakanakan kamu hidup selamanya, dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan besok kau akan mati”. (al-hadist)¹⁷

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos kerja adalah, semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Secara terminologi kata *etos* ,yang mengalami perubahan makna yang meluas digunakan dalam 3 pengertian yang berbeda yaitu :

- a) Suatu aturan umum atau cara hidup.
 - b) Suatu tatanan aturan perilaku.
 - c) Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.
- b. Perbedaan Etos dan Etika

Secara etimologi kata “*etika*” berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu *Ethos* dan *Ethikos*. *Ethos* berarti sifat, watak, kebiasaan, tempat yang biasa. *Ethikos* berarti susila, keadaban, kelakuan, dan perbuatan baik.¹⁸

Jadi dari definisi yang dipaparkan perbedaan etos dan etika adalah etos lebih kepada kebiasaan, karakter perilaku seseorang Etos

¹⁷ Ahmad Janana Asifudin, “*Etos Kerja Islami*”,Kudus:2018, hal.3

¹⁸ Lorens bagus, *Kamus Filsafat*,”(Jakarta : PT Gramedia Pustaka, 2000),hal. 217

Kerja dalam Islam atau kelompok, sedangkan etika adalah hal yang baik atau buruk yang nampak dan bisa dirasakan.

Kerja adalah pelayanan ,tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiar tiada henti untuk memuaskan pelanggan dengan menyajikan karya-karya yang mengesankan dan produk-produk unggulan. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna penuh kerendahan hati, maka setiap orang, dan para gilirannya seluruh masyarakat, kan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi¹⁹.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja²⁰

1) Agama

Agama pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

¹⁹ Drs A. M. Dadang, M.Si, "*Pengaruh Pengembangan SDM, Etos Kerja, dan Semangat Kerja.....*", hal 28

²⁰ Panji Anoraga. 2016 "*Psikologi Kerja*", ,hal.52

2) **Budaya**

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

3) **Sosial Politik**

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

4) **Kondisi Lingkungan/Geografis**

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung

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

5) Struktur Ekonomi

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

d. Landasan Hukum Etos Kerja

1. QS. At-Taubah (9) : 105

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah : 105).²¹

4. Perbankan

a. Pengertian Perbankan Syariah

Pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebutkan sebagai badan usaha yang

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung : Pustaka Al-Hanan, 2007) hal. 203.

menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit, atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional, atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.²²

Perbankan syariah dalam istilah internasional dikenal sebagai *Islamic Banking* atau juga disebut dengan *interest-free banking*. Peristilahan dengan menggunakan kata *Islamic* tidak dapat dilepaskan dari asal usul sistem perbankan syariah itu sendiri. Dan pada utama prinsipnya berkaitan dengan pelarangan praktik riba, kegiatan maisir (spekulasi), dan gharar (ketidakjelasan) yang merupakan unsur-unsur yang dilarang dalam Islam.²³

b. Jenis Bank di Indonesia

Dibedakan menjadi dua jenis bank, yang dibedakan berdasarkan pembayaran bunga atau bagi hasil usaha :

- 1) Bank yang melakukan usaha secara konvensional.
- 2) Bank yang melakukan usaha secara syariah.²⁴

²² Sumber : <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Umum.aspx>

²³ Yunita Wulandari, et.al., "Sejarah Perkembangan Hukum Perbankan Syariah Di Indonesia Dan Implikasinya Bagi Praktik Perbankan Nasional", dalam Masharif Al-Syariah, Vol.4, No.1, 2019, h.70.

²⁴ Emma Rindawati, "Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan syariah dengan perbankan konvensional", (Yogyakarta : Skripsi UII,2007), hal.1

Bank pada dasarnya adalah lembaga yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan fungsi intermediasi keuangan. Dalam sistem perbankan di Indonesia terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu Bank Konvensional dan Bank Syariah. Sesuai UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan (*'adl wa tawazun*), kemaslahatan (masalahah), *universalisme* (alamiyah), serta tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim* dan obyek yang haram. Selain itu, UU Perbankan Syariah juga mengamankan bank syariah untuk menjalankan fungsi sosial dengan menjalankan fungsi seperti lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (*nazhir*) sesuai kehendak pemberi wakaf (*wakif*).²⁵

Di Indonesia, regulasi mengenai bank Syariah tertuang dalam UU No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip Syariah dan Menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah

²⁵ Sumber : <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>

(BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).²⁶

c. Landasan Hukum Perbankan Syariah

- UU No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
- Al-Quran Surat An-Nisa (4): Ayat 29

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kalian memakan harta-harta kalian di antara kalian dengan cara yang batil, kecuali dengan perdagangan yang kalian saling ridha. Dan janganlah kalian membunuh diri-diri kalian, sesungguhnya Allah itu Maha Kasih Sayang kepada kalian.” (QS. An-Nisa :29)

d. Tujuan Perbankan Syariah

Tujuan dari bank Syariah diatur dalam pasal 3 Undang No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, yang berbunyi: “Perbankan Syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat”.²⁷

e. Fungsi Perbankan Syariah

Sedangkan fungsi dari perbankan syariah adalah :

- Bank Syariah dan UUS wajib menjalankan fungsi menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat.

²⁶ Andri Soemitra, *“Bank & Lembaga Keuangan Syariah”*, (Jakarta : Kencana,2016), hlm.58.

²⁷ Undang-Undang No.21 tahun 2008

- Bank Syariah dan UUS dapat menjalankan fungsi sosial dalam bentuk lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada organisasi pengelola zakat.
- Bank Syariah dan UUS dapat menghimpun dana sosial yang berasal dari wakaf uang dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (nazhir) sesuai dengan kehendak pemberi wakaf (wakif).
- Pelaksanaan fungsi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²⁸

f. Perbedaan Perbank Syariah dan Konvensional

⇒ Bank Syariah

- Berinvestasi pada usaha yang halal
- Atas dasar bagi hasil, margin keuntungan dan *fee*
- Berdasarkan bagi hasil berubah-ubah
- Profit dan falah *oriented* (kebahagiaan dunia dan akhirat)
- Pola hubungan (kemitraan, penjual-pembeli/musyarakah dan mudharabah, sewa-menyewa /ijarah , debitur-kreditur/qard

²⁸ Sumber : <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>

- Ada Dewan Pengawas Syariah (DPS)

⇒ Bank Konvensional

- Bebas nilai
- Sistem bunga
- Besaran bunga tetap
- *Profit oriented.* (kebahagiaan dunia saja)
- Hubungan debitur-kreditur
- Tidak ada lembaga sejenis²⁹

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan merupakan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. selain itu juga sebagai pembanding hasil penelitian bagi peneliti, apakah nantinya menguatkan salah satu hasil penelitian sebelumnya atau malah menolaknya.

Sebagai acuan perbandingan untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

1. Ratih Widi Lestari, melakukan penelitian dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, tingkat pendidikan dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/koesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis

²⁹ Sumber : <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>

data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian tersebut, ada pengaruh positif upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati ditunjukkan dari hasil t_{hitung} sebesar 1,0306 dengan probabilitas sebesar 0,3065. Nilai t_{hitung} variabel upah kurang dari t_{tabel} ($1,0306 < 1,667$) dan tidak signifikan pada taraf 5%. Tingkat pendidikan merupakan penjelas yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja diketahui t_{hitung} sebesar 6,1749 dan signifikan pada taraf 5% yang ditunjukkan oleh probabilitas sebesar 0,000. Variabel teknologi merupakan penjelas yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja diketahui t_{hitung} sebesar 52,7167 dan signifikan pada taraf 5%.³⁰

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

³⁰ Ratih widi lestari, “ *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*”, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011), hal.49

tidak mempengaruhi sebesar 25,5%. Kedua, secara koefisien determinan variabel etos kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 28,947%.³¹

3. Penelitian yang dijadikan landasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Supratmi dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat kompetensi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pada guru sertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket/koesioner, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil yang di dapat dari penelitian ini yaitu bahwa secara parsial maupun secara simultan tingkat kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja, dimana pengaruh yang paling dominan diberikan oleh variabel tingkat kompetensi³².
4. Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Andinta Erlinayanti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh etos kerja terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos

³¹ Mayya Puji Febriana, "*Pengaruh Etos KERJA Islam terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Abdi Kabupten Pati*", Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hal.3

³² Supratmi, "*Pengaruh Tingkat Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang)*", Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009),hal. 53

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

Hasil penelitian analisis dengan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hit} = 8.313$, $sig = 0.001 < 0.05$, persamaan regresi $Y = -62.953 + 2.265x_1 + 0.585x_2 + 0.560x_3$. Besarnya korelasi ganda $R = 0.780$. Besarnya pengaruh atau koefisien determinasi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru. $R^2 = 0.609$. Berarti bahwa ada pengaruh latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru PKn SMA Negeri di Kabupaten Magelang yang memberikan sumbangan sebesar 60.9% yaitu variabel latar belakang pendidikan guru $SE = 18.42\%$ $SR = 30.24\%$, pengalaman mengajar $SE = 21.19\%$ $SR = 34.78$, dan etos kerja $SE = 21.31\%$ $SR = 34.98$.

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diyah Ayu Eko Wati, dengan metode pendekatan kuantitatif Asosiatif, Variabel dalam penelitian : 1. Latar Belakang Pendidikan (X_1), 2. Pengalaman Kerja (X_2), 3. Etos Kerja Karyawan (Y). Indikator penelitian:

-Latar Belakang Pendidikan \Rightarrow jenjang pendidikan, spesifikasi/jurusan keilmuan.

-Pengalaman Kerja \Rightarrow lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

-Etos Kerja \Rightarrow keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan.

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, hasil penelitian diperoleh Variabel Latar belakang pendidikan diperoleh H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan dan etos kerja hal ini terjadi karena beberapa kemungkinan yaitu data *outliers*, model yang tidak sesuai, ukuran sample kecil, pengaruh variabel intervening, persyaratan analisis yang tidak terpenuhi, perbedaan konteks, alat ukur yang kurang valid dan reliable, atau penyebab lain. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja hal ini karena semakin lama seseorang mengerjakan pekerjaan secara terus-menerus maka akan semakin profesional dalam mengerjakan sebuah profesi. Secara bersamaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja menunjukkan hubungan yang kuat terhadap etos kerja sebesar 0,500 atau 50%.³³

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah

³³ Diyah Ayu Eko Wati, “Pengaruh Latar belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap etos kerja karyawan Pt.Bpr Syariah Kta Mjkerto, (Skripsi-UIN Sunan Ampel Surabaya,2016).

yang penting. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi.

$$H_0 : \rho = 0$$

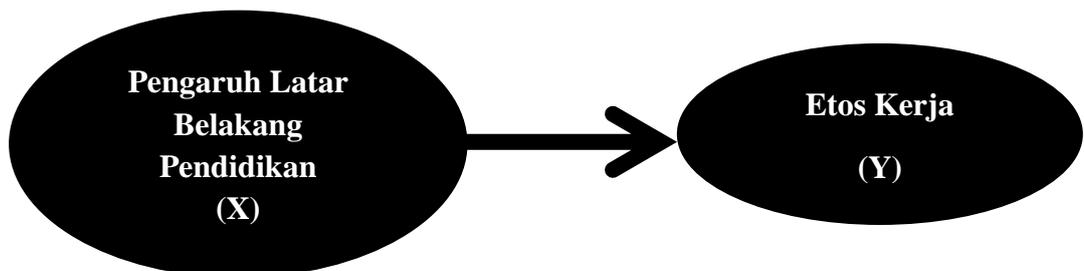
$$H_a : \rho \neq 0$$

- a. Tidak terdapat pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja.
- b. Terdapat pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja.

Jika Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Tinggi Maka Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Di Indonesia Juga Akan Tinggi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1

Model Kerangka Berfikir



Berdasarkan gambar diatas maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok”.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu proposisi atau pernyataan yang merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang terdapat dalam perumusan masalah. Peneliti merumuskan hipotesis berdasarkan kerangka berpikir.

Ho : Tidak terdapat pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Oprasional Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis adakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia, KC.Depok.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia, KC.Depok.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok. Berlokasi di Ruko Depok Mas Blok A1-2 Jalan Margonda Raya No.42, Depok, Jawa Barat, 16431.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti mulai selama bulan Desember 2020- September 2021.

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalan informasi

diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diketahui. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, *obyektif*, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.³⁴

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.³⁵

Variabel penelitian berdasarkan datanya dibagi menjadi dua, yaitu variabel deskrit dan variabel kontinue. Variabel deskrit yaitu variabel yang pemilahannya dilakukan secara kategorikal dengan memperhatikan perbedaan kualitatif. Variabel ini tidak memiliki angka pecahan, contohnya seperti “pria – wanita” atau “ya – tidak”. Sedangkan variabel kontinue adalah variabel yang sinambung, yang memiliki nilai berhubungan atau ada dalam beberapa tingkatan yang sinambung dari “kurang kepada lebih” serta dapat

³⁴ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”,(Cet.23 : Bandung Alfabeta,2016), hal.8

³⁵ Sugiyono,*Ibid*,hal.38

menerapkan angka terhadap individual atau objek yang berbeda untuk menunjukkan berapa banyak variabel yang mereka miliki.³⁶

Secara sederhana variabel dibedakan berdasarkan ragamnya yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Latar Belakang Pendidikan (X).
- b. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karenanya adalah variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (Y).

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian,³⁷ adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kc.Depok dan memiliki karyawan 30 orang.

³⁶ Yusuf, Muri, *Ibid*, hlm.104-106

³⁷ Suharsimi Arikunto, " *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010), hal.161

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan

NO.	Keterangan	Jumlah
1.	Karyawan BSI KC Depok	30 orang
	Jumlah	30 orang

Sumber : Data BSI KC.Depok

2. Sample

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut.³⁸ Menurut Suharsimi Arikunto telah menjelaskan batasan-batasan pengambilan sampel yaitu :

Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyeknya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.³⁹

Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jumlah populasi karyawan yang berada di Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, dijadikan sampel, yaitu sebanyak 30 orang.

³⁸ Muri, Yusuf, *Ibid*, hlm.150

³⁹ Suharsimi Arikunto, " *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010).

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner berasal dari bahasa latin: *Questionnairei*, yang berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data⁴⁰. Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal.⁴¹ Skala ini juga biasa digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Maka demikian tipe data yang digunakan adalah tipe interval. Untuk itu skor yang dapat diberikan sebagai berikut :

- 1) Sangat Sejutu (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Netral (N) diberi skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

⁴⁰ Muri Yusuf, *Ibid*, hlm.199

⁴¹ Muri Yusuf, *Ibid*, hlm.222

Tabel 3.2

Definisi Oprational Variabel

Oprasional Variabel	Definisi Oprational Variabel	Indikator	Pernyataan
Latar Belakang Pendidikan (X)	Menurut undang-undang Dasar 1945, Undang-undang RI No. 2 Tahun 1989 tentang “sisitem pendidikan nasional” adalah sebagai berikut: “pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang” (UU RI No.2 thn 1989,” Sistem Pendidikan Nasional”.	<p>1. Jenjang Pendidikan</p> <p>2. Pembentukan sikap</p> <p>3. Keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.</p>	<p>1. Karyawan BSI KC Depok , harus berlatar belakang pendidikan SMA/D3</p> <p>2. Karyawan BSI KC Depok , harus berlatar belakang pendidikan S1/ Sarjana.</p> <p>3. Karyawan BSI KC Depok, harus berlatar belakang S2/Master.</p> <p>4. Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.</p> <p>5. Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.</p> <p>6. Pendidikan akademisi dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.</p>
Etos Kerja (Y)	Etos Kerja Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ <i>ethos</i> ” yang berarti karakter, watak	1. Keahlian Interpersonal	1. Setiap karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, mempunyai hubungan

	<p>kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara, bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan⁴²</p>	<p>2. Inisiatif</p> <p>3. Dapat Diandalkan</p>	<p>baik dengan sesama karyawan.</p> <p>2. Dalam bekerja seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.</p> <p>3. Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.</p> <p>4. Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.</p> <p>5. Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.</p> <p>6. Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.</p> <p>7. Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.</p>
--	---	--	---

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik

⁴² Ferry Novaliadi, "Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja". (Medan : Skripsi Tidak Diterbitkan,2009),hal.4

fenomena ini disebut variabel penelitian.⁴³ Dalam penelitian ini instrumen penelitian menggunakan angket atau kuesioner.

Indikator pengaruh latar belakang pendidikan meliputi : jenjang pendidikan, pembentukan sikap karyawan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

Indikator etos kerja dalam penelitian ini yaitu: keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh X terhadap Y. Yang dimaksud pengaruh X terhadap Y yaitu Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia ,Kantor Cabang Depok. Sebelum penulis melakukan analisis regresi, maka penulis perlu melakukan uji persyaratan instrument sebagai berikut:⁴⁴ Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.⁴⁵

1. Uji Normalitas

⁴³ Sugiyono, *Ibid*, hlm.102

⁴⁴ Muri Yusuf, *Ibid*, hlm.234

⁴⁵ Sugiyono, *Ibid*, hlm.121

Digunakan untuk menguji normal atau tidaknya sebaran data penelitian. Pengujian ini menggunakan teknik statistik Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05.

Normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi (α) tentunya (biasanya α 0,05 atau $\alpha = 0,01$). Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas data tidak terpenuhi. Cara mengetahui signifikan, atau tidak hasil uji normalitas ialah dengan memerhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig). Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku sebagai berikut :

- a. Tetapkan taraf signifikansi uji misalnya $\alpha = 0,05$.
- b. Bandingkan p dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
- c. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- d. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r_{hitung} kita dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda.⁴⁶ Oleh karena itu realibilitas menunjuk kepada:

- 1) Sebagai hasil yang diperoleh dengan instrument evaluasi, bukan terhadap instrument sendiri.
- 2) Perkiraan reliabilitas itu menunjuk kepada konsisten dari skor instrument tes tersebut.
- 3) Reliabilitas itu penting, tetapi tidak cukup untuk menjamin validitas suatu instrument.
- 4) Reliabilitas dinyatakan dalam “*coefficient reliability*” dan/ atau dengan “*standar error of measurement*”.

Jadi suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relative sama.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pradugaan sementara. Hipotesis juga merupakan rumusan masalah yang harus diuji kebenarannya dengan data yang dianalisis dengan kegiatan penelitian.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

⁴⁶ Muri Yusuf, *ibid.*, hlm.242

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antar satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksi)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan mempengaruhi variabel dependen (Y) Etos Kerja.

Langkah – langkah pengujiannya :

Menentukan formulasi Ho dan Ha, Hipotesis :

Ho = Tidak ada pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja

Ha = Ada pengaruh antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja terhadap Etos Kerja.

Kesimpulan :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah diketahui pengujian hipotesis, tahap selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Fungsi dari uji (R^2) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji R^2 dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisaran antara $0 < R^2 < 1$. Kriteria pengujannya yaitu sebagai berikut :

- a. Jika nilai (R^2) mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin kecil.
- b. Jika nilai (R^2) mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang semakin kuat.

I. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan jenis hipotesis yang dirumuskan dalam notasi statistik pengamatan peneliti terhadap populasi dalam bentuk angka-angka (kuantitatif).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Perusahaan

Pada awal berdirinya PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi, atas dasar Akta Notaris R. Soeratman, SH., No. 146 tertanggal 10 Agustus 1973. Setelah adanya merger dari empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Import Indonesia (BEII) dan Bapindo pada tanggal 31 Juli 1999 menjadi PT. Bank Mandiri (Persero), maka kepemilikan PT. Bank Susila Bakti (BSB) diambil alih oleh PT. Bank Mandiri (Persero).

PT Bank Mandiri (Persero) selaku pemilik baru membuat kebijakan untuk mendukung sepenuhnya melanjutkan kebijakan lama dari PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang bermaksud mengubah kegiatan bank dari konvensional menjadi syariah, sejalan dengan keinginan PT. Bank Mandiri (Persero) untuk membentuk unit syariah. Langkah awal yang dilakukan adalah dengan mengubah Anggaran Dasar tentang nama PT. Bank Susila Bakti (BSB) menjadi PT. Bank Syariah Mandiri berdasarkan Akta Notaris Ny. Machrani Moertolo Soenarto, SH., No. 29 tertanggal 19 Mei 1999 dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusannya tanggal 1 Juli 1999 No. C2-12120.HT.01.04. TH.99.

Maksud, tujuan dan nama bank serta seluruh Anggaran Dasar dari PT. Bank Syariah Sakinah Mandiri kemudian diubah kembali berdasarkan Akta Notaris: Sutjipto, SH., No. 23 tertanggal 9 September 1999. Nama baru bank yaitu Bank Syariah Mandiri yang kemudian disingkat menjadi BSM. Perubahan-perubahan tersebut telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor 16495.HT.01.04.TH.99 tertanggal 16 September 1999.

Pada tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia (BI) melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 1/24/KEP.BI/1999 telah memberikan izin perubahan kegiatan usaha konvensional menjadi kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah kepada PT. Bank Susila Bakti. Selanjutnya dengan Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999 tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia telah menyetujui perubahan nama PT. Bank Syariah Mandiri.

PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Kantor pusat Bank Syariah Mandiri (BSM) berlokasi di Wisma Mandiri jalan M.H Thamrin No. 5 Jakarta 10340. Sampai dengan tanggal per 01 Juli 2012, Bank Syariah Mandiri (BSM) memiliki 125 kantor cabang, 411 kantor cabang pembantu, 22 unit pelayanan syariah, 55 kantor kas, 16 kantor layanan syariah dan 85 payment point.

Kantor Cabang Depok sendiri memiliki Kantor Cabang Pembantu Kelapa Dua, KCP Depok Dua, KCP Cinere, KCP Cimanggis, KCP Sawangan, KCP Nusantara, KCP Pondok Cina, dan KCP Universitas Indonesia. Kantor Cabang Depok berlokasi di Ruko Depok Mas Blok A1-2 Jalan Margonda Raya No.42, Depok, Jawa Barat, 16431.

Namun mulai dari 01 Februari 2021 lalu, tiga Bank Syariah yakni BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, dan BNI Syariah resmi merger (penggabungan) menjadi satu yakni menjadi **Bank Syariah Indonesia (BSI)**. OJK telah menerbitkan izin untuk Bank Syariah Indonesia sebagai entitas baru. Tujuan dari merger tersebut adalah untuk memberikan penguatan kinerja perbankan Syariah Nasional dan kedepan, Indonesia berkeinginan untuk menjadi pusat ekonomi dan keuangan syariah dunia. Untuk menuju ke arah tersebut, diperlukan keberadaan Bank Syariah yang memiliki skala aset yang besar.

a. Visi Bank Syariah Indonesia

Adapun visi dan misi dari Bank Syariah Mandiri yaitu:

“Visi”

“Bank Syariah Terdepan dan Modern”

- **Bank Syariah Terdepan:** Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada *segmen consumer, micro, SME, commercial,* dan *corporate*.
- **Bank Syariah Modern:** Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

b. Misi Bank Syariah Indonesia

Misi

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

- Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

➤ ***Shared Values***

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-shared oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut *Shared Values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Values* Bank Syariah Mandiri disingkat “**ETHIC**”.

Excellence:

Mencapai hasil yang mendekati sempurna (*perfect result-oriented*).

Teamwork:

Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.

Humanity:

Mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan.

Integrity:

Berperilaku terpuji, bermartabat, dan menjaga etika profesi.

c. Jumlah Karyawan

Berikut ini merupakan data karyawan Bank Syariah Mandiri KC.Depok :

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan

No.	Nama	L/P	Jabatan/Divisi
1.	Ramalia N.	P	Customer Service
2.	Syamsul A.	L	Customer Service
3.	M.Aprilia H	P	Teller
4.	Affan Maulana	L	SME Account Officer
5.	Titin A.	P	Teller
6.	Tika	P	Teller
7.	Lisa L.	P	Teller
8.	Ivan M	L	Account Officer
9.	Marita K	P	Marketing manager
10.	Zaky Mahmud	L	Opration manager
11.	Hendry O	L	Administration assistant
12.	Ary S	L	Branch Manager
13.	M. Iqbal	L	BOO/ Build Operate and Own
14.	Rully	L	Hak tanggungan /HT
15.	Novita D.P	P	Teller
16.	Ika Dwi	P	Costumer Service
17.	Ilmar Ammarullah	L	Operational head
18.	Dinda Wenda S	P	Oprational & Service assistant
19.	Renny Anggraeni	P	Customer service
20.	Windy ayu	P	Customer Service
21.	Putri Stephanie	P	Sales assistant
22.	Elma Yulia	P	Customer service
23.	Guna Febriani	P	Teller
24.	Alex Candra	L	Customer service
25.	Isfi Andriyani	P	Sales assistant

26.	Okta Rini	P	Customer service
27.	Abraham kurnia	L	Processing &Collection Assistant
28.	Heni Sopia	P	Teller
29.	Andi candrawan	L	Administration assistant
30.	Dian Utami	P	Customer Service

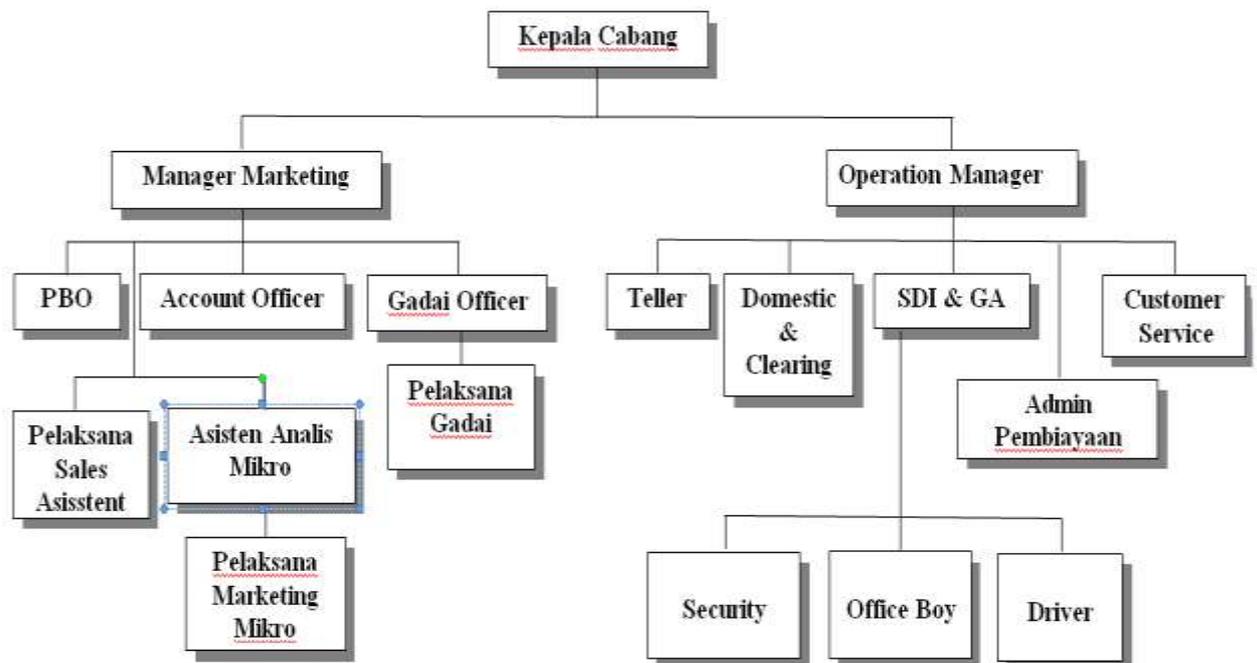
Sumber: Dokumen Data Karyawan Bank Syariah Indonesia KC.Depok

d. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Depok

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BSI KC.Depok

Sumber : Bank Syariah Indonesia KC Depok



❖ Job Description Bank Syariah Indonesia KC. Depok

a. Kepala Cabang Depok

- Mengkoordinasi dan menetapkan rencana kerja tahunan Cabang Pembantu, agar selaras dengan visi, misi dan strategi BSI.

- Mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja Cabang Pembantu untuk memastikan tercapainya target Cabang Pembantu telah ditetapkan, secara tepat waktu.
- Menetapkan kebutuhan dan strategi pengembangan SDI di Cabang Pembantu, untuk memastikan jumlah dan kualifikasi SDI sesuai dengan strategi Bank.
- Melakukan analisa SWOT terhadap kondisi Cabang Pembantu setiap bulan dalam rangka menetapkan posisi Cabang Pembantu terhadap posisi pesaing di wilayah kerja setempat.
- Menilai, memutuskan, dan melegalisasi kegiatan non operasional Cabang Pembantu
- Mengkoordinasikan seluruh sarana dan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan disepakati sejalan dengan visi, misi, dan sasaran kegiatan kerja.

b. *Marketing Manager (MM)*

- Mengkoordinasikan dan mensupervisi *teamwork* dalam kegiatan pemasaran *marketing* cabang untuk mencapai target dan plan bank secara efektif dan efisien.

c. *Operation Manager*

- Membuat rencana kerja mingguan/bulanan di bagiannya, untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana kerja Cabang Pembantu
- Mengkoordinasikan pelaksanaan operasional bank untuk mendukung pertumbuhan bisnis dengan cara memberikan service dan layanan yang terbaik, sehingga transaksi dari nasabah (*customer*) di Kantor Cabang Induk dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan justifikasi master plannya.
- Mengkoordinasikan dan menetapkan serta mengevaluasi target kerja seluruh pegawai bawahan langsung
- Melakukan supervisi terhadap proses pekerjaan dibawah koordinasinya, untuk memastikan seluruh pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana/target kerja dan SOP yang berlaku.
- Membuat dan mengkaji pelaksanaan rencana kerja bagiannya untuk memastikan tersedianya data yang akurat dan mutakhir sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan atasan.
- Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan bawahan, agar memenuhi persyaratan minimum jabatan sehingga dapat melakukan pekerjaannya sesuai standard dan SOP.

- Mengkaji dan mengusulkan permintaan barang atau peralatan kerja, untuk memastikan penggunaan yang paling efektif terhadap seluruh barang dan peralatan kerja

d. *Sharia Funding Executive*

- Melakukan kegiatan pendanaan
- Mencari nasabah bertujuan untuk memenuhi target yang telah ditentukan.
- *Follow up* nasabah, yaitu mengajak kembali nasabah yang sudah lama tidak aktif dalam menggunakan Produk BSI
- Sosialisasi produk BSI ke lingkungan sekitar tempat kerja.

e. *Sales Assistant*

- Melakukan kegiatan pembiayaan.
- Membuat memo.
- Melaksanakan kegiatan marketong produk dan jasa-jasa bank kepada masyarakat di wilayah kerja.
- Mencapai target bisnis yang telah ditetapkan oleh Kepala Cabang Pembantu.
- Memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah maupun investor.
- *Collector* yaitu melakukan penagihan kepada nasabah yang bermasalah, misalnya pembayaran macet.
- Melakukan lelang terhadap jaminan barang nasabah jika nasabah bermasalah.

f. Back Office

- Melakukan transaksi *operational* sehari-hari.
- Melakukan pengecekan cek bermasalah biasanya saldo tidak mencukupi, tanda tangan kurang lengkap.
- Melakukan transaksi *Real Time Gross Settlement* (RTGS), kliring, deposito, cek, Bilyet Giro.
- Melakukan *support* dari *marketing*, yaitu menerima memo dari *marketing* untuk pencairan pembiayaan.
- Melakukan support untuk pengadaan barang-barang Alat Tulis Kantor (ATK) dan input transaksi kebutuhan operasional kantor.
- Sebagai Sumber Daya Insani (SDI) seperti mengatur slip gaji, magang.
- Sebagai Alternatif teller, jika teller tidak masuk maka *Back Office* yang menggantikan.
- Membuat cek dan giro.
- Melakukan penginputan laporan keuangan ke Bank Indonesia.

g. Analis Officer, Micro Account Officer, Officer Gadai

- Berupaya meningkatkan kemampuan/pemahaman produk-produk Bank Syariah Mandiri dan tatacara pelayanannya termasuk syarat-syarat dari masing-masing jenis produk.
- Melaksanakan pengumpulan data/informasi mengenai perkembangan ekonomi, pembangunan, dan dunia usaha setempat untuk dijadikan indikator pengembangan usaha Capem.

- Mengimplementasikan budaya kerja BSI.
- Menjaga sikap sesuai *Code of Conduct* BSI.
- Melaksanakan pekerjaan lain yang ditugaskan atasan

h. Admin Pembiayaan/ *Back Office Micro*

- Penginputan data nasabah pembiayaan dan melakukan *BI cheking*.
- *Monitoring* jadwal pembayaran / pelunasan nasabah.
- Menyimpan berkas pembiayaan.
- Pengurusan Perpanjangan BPKB dan pengajuan asuransi.

i. *Customer Services*

- Memberikan penjelasan ke nasabah tentang produk, syarat dan tata caranya
- Melayani pembukaan rekening giro dan tabungan.
- Melayani permintaan nasabah untuk melakukan pemblokiran
- Melayani permintaan buku cek / bilyet giro

j. *Teller*

- Menerima setoran tunai dan nontunai.
- Melakukan pembayaran.
- Mengambil/menyetor uang dari /ke Bank Indonesia, Kantor Pusat, Cabang lain atau tempat lain sesuai penugasan.
- Mengamankan dan menyimpan uang tunai, surat berharga dan membuat laporan sesuai dengan bidangnya.

k. Pelaksana *Marketing Mikro* dan Pelaksana Gadai

- Memasarkan produk
- Pemberkasan/kelengkapan data yang diminta dan penilaian kelayakan
- Melakukan akad pembiayaan
- *Maintenance / montoring* nasabah

l. Satpam

- Menjaga keamanan sarana gedung barang inventaris milik kantor cabang pembantu, karyawan dan yang berhubungan dengan kegiatan cabang.

m. *Messenger*

- Mengantarkan dan mengambil surat-surat ke Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat dan Kantor Cabang Pembantu.
- Mengambil kartu ATM ke Wisma Antara.
- Mengambil keperluan cetakan ke kantor pusat.

n. *Driver*

- Mengantar karyawan kantor cabang pembantu yang ingin melakukan perjalanan yang berhubungan dengan kegiatan operasional perbankan.
- Merawat kendaraan operasional.

o. *Office Boy*

- Membantu kelancaran pekerjaan dalam setiap unit kerja kantor cabang pembantu.

- Membersihkan kantor.
- Membereskan peralatan kantor.

e. Kegiatan Umum Perusahaan

Bank Syariah Indonesia KC Depok merupakan induk dari kantor cabang pembantu dari Bank Syariah Indonesia Kantor Cag Pembantu Kelapa Dua, KCP Depok Dua, KCP Cinere, KCP Cimanggis, KCP Sawangan, KCP Nusantara, KCP Pondok Cina, dan KCP Universitas Indonesia. Secara umum Bank Syariah Indonesia KC Depok mempunyai dua kegiatan utama, yaitu aktivitas Pendanaan (*funding*) dan aktivitas Pembiayaan (*lending*).

Prinsip *wadiah* dan prinsip *mudharabah*. Prinsip *wadiah* implikasi hukumnya sama dengan *qardh*, dimana nasabah bertindak sebagai yang meminjamkan uang dan bank bertindak sebagai pemimpin. Sedangkan implikasi prinsip *mudharabah* adalah bahwa deposan atau penyimpan bertindak sebagai *shahibul mal* dan bank sebagai *mudharib*. Dana ini digunakan bank untuk melakukan pembiayaan akad jual beli maupun *syirkah*.⁴⁷

Dalam kegiatan pendanaan, Bank Syariah Indonesia KC Depok mempunyai tujuan untuk mendapatkan dana dari calon nasabah dengan menawarkan beberapa produk dana dan jasa untuk calon nasabah, antara lain tabungan, deposito dan giro.

Berikut penjelasan secara terperinci mengenai produk dana dan jasa yang ditawarkan oleh Bank Syariah Indonesia KC Depok:

⁴⁷ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*. UPPP AMO YKPN Yogyakarta 2005, hal.88

1. Tabungan BSI

Tabungan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah yang penarikan dan penyetorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam buka kas di konter BSI atau melalui ATM.

2. BSI Tabungan Mabror

Tabungan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

3. BSI Tabungan Investa Cendekia

Tabungan berjangka berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah yang dapat digunakan untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan per-lindungan asuransi.

4. BSI Tabungan Berencana

Tabungan berjangka berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah mutlaqah yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

5. BSI Tabungan Simpatik

Tabungan berprinsip syariah dengan akad wadiah penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

6. BSI Tabunganku

Tabungan untuk perorangan berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadiah yad dhamanah dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama-sama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

7. BSI Deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah mutlaqah.

8. BSI Giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadiah yad dhamanah.

9. BSI Card

Kartu yang dapat dipergunakan untuk transaksi perbankan melalui ATM dan mesin debit (Electronic Data Capture).

10. BSI Mobile Banking GPRS

Layanan berbasis transaksi perbankan (non tunai) melalui mobile phone (handphone) berbasis GPRS.

11. BSI Net Banking

Layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui internet.

2. Gambaran Umum Responden

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karyawan Bank Syariah Indonesia yang menjadi responden dalam penelitian, berikut dikelompokkan responden berdasarkan :

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BSI :

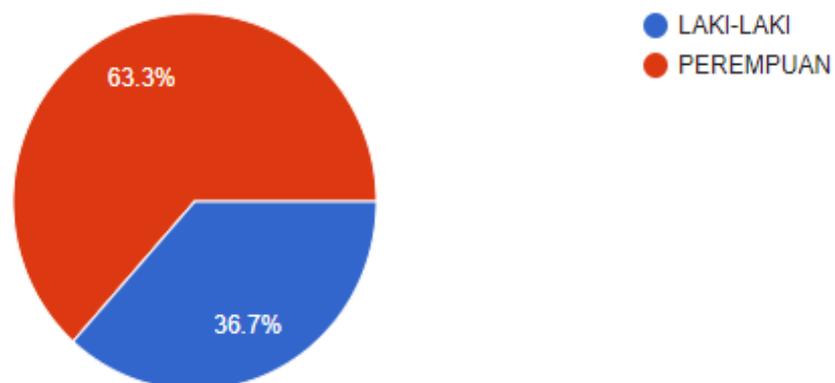
Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Perempuan	19 orang
2.	Laki-laki	11 orang
Total		30 orang

Gambar 4.2

Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui presentase responden Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, berdasarkan kelompok gender, responden wanita sebanyak 19 responden dengan presentase sebesar 63,3% sedangkan laki-laki sebanyak 11 orang dengan presentase 36%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden wanita lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki sebesar 11 responden.

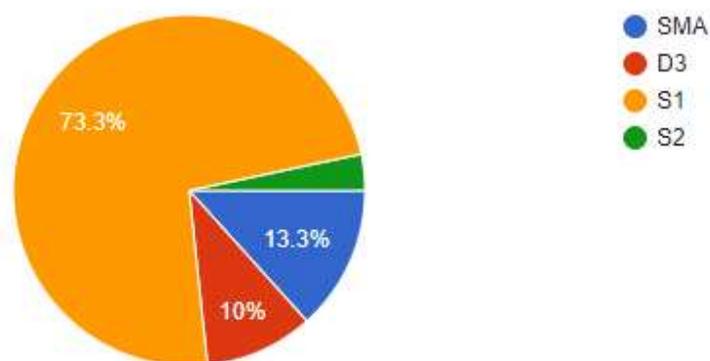
b. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SMA/SLTA	4 orang
2.	Diploma	3 orang
3.	Sarjana	22 orang
4.	Magister	1 orang
	Total	30 orang

Gambar 4.3
Pendidikan Terakhir Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

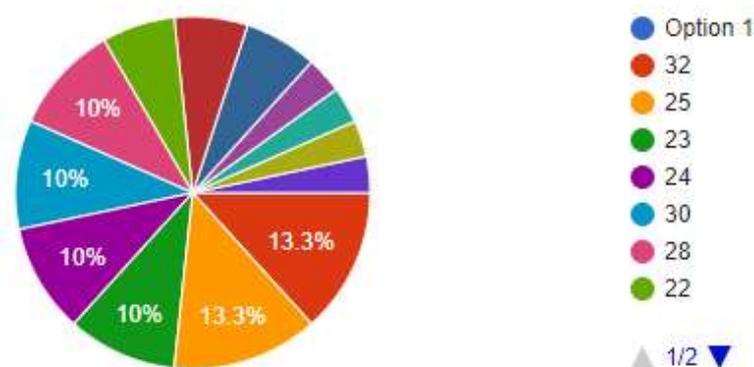
Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui presentase responden Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, berdasarkan kelompok pendidikan terakhir responden, responden lulusan SMA sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 13,3%, responden lulusan D3 sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, responden lulusan S1/Undergraduate sebanyak 22 orang dengan persentase 73,3%, sedang lulusan S2 1 orang dengan persentase 3,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden lulusan S1 lebih banyak dibandingkan dengan responden SMA, D3/Diploma, dan S2/Magister.

c. Usia Responden

Tabel 4.4
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah
1.	22 tahun	2 orang
2.	23 tahun	3 orang
3.	24 tahun	3 orang
4.	25 tahun	4 orang
5.	26 tahun	2 orang
6.	27 tahun	1 orang
7.	28 tahun	3 orang
8.	30 tahun	4 orang
9.	32 tahun	4 orang
10.	33 tahun	1 orang
11.	34 tahun	1 orang
12.	35 tahun	2 orang
	Total	30 orang

Gambar 4.4
Usia Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat diketahui presentase responden Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, berdasarkan usia, responden berusia 22 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 6,7%, responden berusia 23 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 10%, responden berusia 24 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 10%, responden berusia 25 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 13,3%, responden berusia 26 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 6,7%, responden berusia 27 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 3,3%, responden berusia 28 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 10%, responden berusia 30 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 10%, responden berusia 32 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 13,3%, responden berusia 33 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 3,3%,

responden berusia 34 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 3,3%, responden berusia 35 tahun sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 6,7%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok, sebagian besar berusia 25 tahun dan 32 tahun.

3. Gambaran Jawaban Responden

Jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, adalah sebagai berikut :

a. Variabel X (Latar Belakang Pendidikan)

Jawaban responden berdasarkan variabel produk dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

**Jawaban Responden Berdasarkan
Variabel Latar Belakang Pendidikan (X)**

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	100%
1	7	23%	21	70%	0	0%	2	7%	0	0%	30	100%
2	5	17%	20	67%	5	16%	0	0%	0	0%	30	100%
3	8	27%	21	70%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
4	8	27%	16	53%	4	13%	2	7%	0	0%	30	100%
5	9	30%	20	67%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%

6	17	57%	7	23%	3	10%	3	10%	0	0%	30	100%
---	----	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	----	----	------

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Keterangan :

1. Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, harus berlatar belakang pendidikan SMA/D3.
2. Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, harus berlatar belakang pendidikan S1.
3. Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, harus berlatar belakang pendidikan S2.
4. Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.
5. Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.
6. Pendidikan akademisi dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.

b. Variabel Y (Etos Kerja)

Jawaban responden berdasarkan variabel produk dapat dilihat pada table 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Berdasarkan
Variabel Etos Kerja (Y)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	100%
1	19	63%	8	27%	1	3%	1	3%	1	3%	30	100%
2	21	70%	8	27%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
3	22	73%	6	20%	2	7%	0	0%	0	0%	30	100%
4	4	13%	17	57%	6	20%	2	7%	1	3%	30	100%
5	21	70%	8	27%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
6	19	64%	6	20%	4	13%	1	3%	0	0%	30	100%
7	20	67%	10	33%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Keterangan:

1. Setiap karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.
2. Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan tekun dan penuh keunggulan.
3. Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.
4. Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.

5. Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.
6. Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.
7. Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut:

- a) Signifikansi = 0,05
- b) Jika $\text{sig} >$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
- c) Jika $\text{sig} <$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.7
Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96898642
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,084
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Lampiran

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$ (n adalah jumlah sampel). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 dan tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka r_{hitung} pada penelitian ini adalah

0,361 ($0,05 : 30 - 2 = 28$). Jika $r_{hitung} > \text{atau} = r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir dikatakan tidak valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel (X)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
XP1	0,606	0,361	Valid
XP2	0,619	0,361	Valid
XP3	0,794	0,361	Valid
XP4	0,649	0,361	Valid
XP5	0,796	0,361	Valid
XP6	0,594	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel X (Latar Belakang Pendidikan) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,361.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
YP1	0,749	0,361	Valid
YP2	0,616	0,361	Valid
YP3	0,772	0,361	Valid
YP4	0,509	0,361	Valid
YP5	0,542	0,361	Valid
YP6	0,883	0,361	Valid
YP7	0,745	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Y (Etos Kerja) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Penelitian ini melakukan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun

perhitungan tingkat alpha dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS

22. Adapun hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel *output*

SPSS dibawah ini:

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	13

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan dalam kuesioner mempunyai *Cronbach's Alpha* $0,824 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan yakni regresi linier sederhana berdasarkan data yang diperoleh menggunakan SPSS 22. Adapun hasil regresi linier sederhana ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.11

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,058	5,102		3,148	0
LB.Pendidikan	0,610	0,204	,492	2,992	0

a. Dependent Variabel: Etos Kerja

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Formulasi persamaan regresi sederhana sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,058 + 0,610 X$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu sebesar 16,058 menunjukkan apabila variabel lain mengalami peningkatan 1% maka variabel etos kerja mengalami kenaikan sebesar 16,058%.
 - a. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier sederhana koefisien regresi pada variabel X yaitu Latar Belakang Pendidikan bertanda positif sebesar 0,610, artinya menunjukkan setiap kenaikan 1% Latar Belakang Pendidikan, maka pengaruh etos kerja mengalami kenaikan sebesar 0,610%. Hasil penelitian koefisien regresi bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara Latar Belakang Pendidikan dan Etos Kerja. Semakin baik atau naik Latar belakang pendidikan maka semakin meningkat etos kerjanya.

b. Uji t

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka H_a diterima, berarti variabel independennya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa $\text{sig} > \alpha 0.05$, maka H_0 ditolak berarti variabel independennya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	3,148	0
LB. Pendidikan	2,992	0

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari hasil uji signifikan prametrik individual (Uji t) pada variabel Latar Belakang Pendidikan menghasilkan nilai t_{hitung}

sebesar 2,992 artinya t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,992 > 2,042$) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < \text{probabilitas } 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Depok.

4. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok.

Tabel 4.13

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Menurut Santoso bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi. Adjusted R Square adalah nilai R Square (R^2) yang telah disesuaikan. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel

dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y.⁴⁸

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 Berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,492	0,242	0,215	3,022

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui hasil uji determinasi pada *output model summary* dari analisis regresi sederhana tepatnya pada kolom *R Square* sebesar 0,242. Yang artinya latar belakang pendidikan berpengaruh 24,2% terhadap etos kerja, sedangkan sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa interval koefisiennya berada pada tingkat yang sedang, yaitu 0,492.

⁴⁸ Ogy Mardi, et.al., “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server SRB Ponsel Tanjung Morawa”, dalam *Journal of Management Science (JMAS)*.Vol.1, No.3, 2019, h.29

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 16,058 dan nilai probabilitas signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KC. Depok, diterima. Berpengaruh positif dan signifikan, Artinya semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi etos kerja yang dimiliki seseorang tersebut.

2. Besar Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok.

Diketahui bahwa nilai $R \text{ square} = 0,242$ Maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok adalah 24,2%, sedangkan sisanya ($100\% - 24,2\% = 75,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 16,058 dan nilai probabilitas signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KC. Depok, diterima. Artinya semakin tinggi latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi etos kerja yang dimiliki seseorang tersebut.

2. Besar Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok.

Diketahui bahwa nilai R square = 0,242 Maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok adalah 24,2%, sedangkan sisanya ($100\% - 24,2\% = 75,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Karyawan Bank Syariah Indonesia hendaknya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup mapan dan diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara maksimal .
2. Karyawan Bank yang memiliki latar belakang pendidikan tidak linier dengan pekerjaannya bisa diadakan pelatihan ,dan pembekalan SDM secara bertahap.
3. Pelatihan dalam hal ketidak setaraan antara pendidikan yang di miliki bisa dilakukan selama 3 bulan agar hasil kerja memuaskan.
4. Senior atau pelatih yang mengajarkan pembekalan sebelum bekerja kepada calon karyawan hendaknya memberikan pemahaman yang mudah diterima dan benar-benar memberikan pembekalan yang matang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Janana Asifudin, 2018 *"Etos Kerja Islami"*, Kudus.
- Anaroga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. 2007. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Bandung: Pustaka Al-Hanan)
- Drs A. M. Dadang, M.Si, *"Pengaruh Pengembangan SDM, Etos Kerja, dan Semangat Kerja...."*,
- Dr.Ni Kadek Suryani.2019. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*,Bandung: Nilacakra
- Sadili samsudin,2005 *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Bandung: CV PUSTAKA SETIA)
- Kaisar,Moh. 2010. *" Metode Penelitian Kuantitatif- Kualitatif"*, Malang : UIN Maliki Press.
- Soemitra, Andri. 2016. *" Bank & Lembaga Keuangan Syariah"*, Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2016. *"Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D"*, Bandung: Alfabeta.
- Tsamara, Toto. 2002. *"Membudayakan Etos Kerja Islami"*, Jakarta: Gema Insani Pers.
- Tirtarahardja ,Umar. dan Sulo La. 1994*"Pengantar Pendidikan"*, Jakarta: Depdikbud.
- Yusuf, Muri. 2013. *" Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan"*, Padang : Prenadamedia Group.

Jurnal

- Boby Hendra Widodo, *" Pengaruh Human Relation,Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan"*, Padang :2018
- Jurnal *Ekonomi dan Keuangan*, Vol.1, No.1, Desember 2012.
- Ogy Mardi dan Risa Kartika. *"Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server SRB Ponsel Tanjung Morawa"*, dalam Journal of Management Science (JMAS). E-ISSN: 2684-9747. 2019
- Tawazun: *Journal of Sharia Economic Law* Vol.1 No. 1,2018.
- Thalha Alhamid jurnal, *"Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia dan SDM"*, Sorong :2019

Peraturan

Undang-undang RI No.2 Tahun 1989. " *Sistem Pendidikan Nasional*". Semarang: Aneka Ilmu,2003.

Undang-undang No.21 Tahun 2008, " *Perbankan Syariah* "

Sumber lainnya

Buku Panduan Magang Universitas Muhammadiyah Jakarta

Buku Pedoman Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Internet

<http://www.mandirisyariah.co.id/tentang-kami/sejarah>

<http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>

<http://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Umum.aspx>

Skripsi

Diyah Ayu Eko Wati,2016 " *Pengaruh Latar belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap etos kerja karyawan Pt.Bpr Syariah Kta Mjkerto*, (Skripsi-UIN Sunan Ampel Surabaya).

Ferry Novaldi.2009 " *Hubungan antara Organization Base Self Esteem dengan Etos Kerja* " Disertai strata 1 pada program sarjana, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan).

Emma Rindawati. 2007. " *Analisis Perbandingan Kinerja Perbankan Syariah dengan Perbankan Konvensional*, " (Yogyakarta: Skripsi UII).

Lestari, Ratih Widi. 2011. " *Pengaruh Upah,Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*, " Semarang : Tidak diterbitkan.

Rio Tanjung,2011 " *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT.Garuda Plaza Hotel Medan* ". Disertai strata 1 pada program sarjana, (Medan: Skripsi tidak diterbitkan).

Supratmi,2009 " *Pengaruh Tingkat Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja* " (Studi Kasus Guru Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang), Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan).

Yunita Rohmah Awalina, 2018 " *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Religiusitas Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BSM Kcp. Tulung Agung* ". Disertai strata 1 pada program sarjana IAIN Tulung Agung. Tulung Agung.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : 87/F.6-UMJ/X/2020
Lamp : 1 (satu) bundel
Hal : Bimbingan Skripsi Mahasiswa

Jakarta, 21 Shafar 1442 H
9 Oktober 2020 M

Yth.
Bapak Hamli Syaifullah, M.Si.
Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Agama Islam UMJ
di
Tempat

Assalamu'alaikum W.W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak untuk menjadi pembimbing penulisan skripsi bagi mahasiswa :

Nama : ROFA ALIFIA KAMILA
Nomor Pokok : 2017570101
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (S1)
Judul : *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Sawangan Depok*

Bersama ini dilampirkan proposal penulisan skripsi yang masih bersifat sementara dan perlu penyempurnaan. Kami mengharapkan agar proses bimbingan dapat diselesaikan paling lama 6 (enam) bulan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik Bapak kami ucapkan terimakasih.

Wabillahittaufiq Walhidayah
Wassalamu'alaikum W.W.



Tembusan:
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Yth. Ketua Program Studi MPS



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : 79/F.6-UMJ/IX/2021
Hal : Permohonan Riset/Penelitian

Jakarta, 10 Syafar 1443 H
17 September 2021 M

Kepada Yth.
Kepala Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Depok
Ruko Depok Mas Blok A1-2 Jln. Margonda Raya n,
Kota Depok Jawa Barat
di-
Tempat

Assalamu'alaikum W. W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar mahasiswa kami:

Nama : ROFA ALIFIA KAMILA
Nomor Pokok : 2017570101
Tempat Tgl/Lahir : Krui, 16 November 1998
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
No. HP : 082281454874

diperkenankan untuk melaksanakan riset/penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian/riset tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul:

"Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok."

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Wabillahittaufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum W. W.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan I,

Dr. Suharsiwi, M.Pd.

Tembusan:
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)

Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ari Suharso
Jabatan : Branch Manager
Alamat : PT. Bank Syariah Indonesia, Jalan Margonda Raya No. 42 Depok

Menerangkan Bahwa :

Nama : Rofa Alifia Kamila
Nim : 2017570101
Jurusan : Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas : Agama Islam

Telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi dengan judul "Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Depok".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya bagi yang berkepentingan.

Depok, 16 November 2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Kampus UMJ Jl. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telp. (021) 7441887, Fax. : (021) 74709269 Kode Pos 15419

LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ROFA ALIFIA KAMILA
No. Pokok : 2017570101
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Sawangan Depok / KCP Depok Nusantoro
Pembimbing : Bapak Hamli Syaifulah, M.Si.
Tgl. Berakhir : 9 Oktober 2020 s.d. 9 April 2021 10 April 2021 s.d. 10 April 2021



No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
1.	1 Des 2020	Judul dan Penelitian	Tidak ada masalah dan lanjutkan untuk penelitian.	[Signature]
2.	13 Jan 2021	Penelitian yang berkaitan dengan lembaga keuangan sebagai covid	Perubah tempat dan ganti judul di objek penelitiannya	[Signature]
3.	16 Jan 2021	Pembuatan kerangka	Quisidor itu hal-hal yang dibutuhkan / mengkonstruksikan pertanyaan penelitian.	[Signature]
4.	24 Jan 2021	Bab 4 bagian awal sejarah karena penggabungan Bank Syariah	Tetap tulis sejarah Bank yang lama karena penggabungan Bank nya baru sehingga data nya belum bisa dijadikan sebagai data skripsi	[Signature]
5.	5 Feb 2021	Bab 4 penelitian objek skripsi	Tetap tulis BSM	[Signature]
6.	19 Feb 2021	Bab 4 revisi kuesioner.	Sekolah baik.	[Signature]
7.	23 Maret 2021	Pengumpulan data responden kurang dari target Bab 4	Kurang dari 30 sampel, termasuk kedalam sampel jenuh artinya seluruh populasi	[Signature]
8.	05 April 2021	Perubahan objek yang diteliti	Lanjutkan jika memang kemungkinan Berprogres baik.	[Signature]
9.	21 Juni 2021	Menentukan taraf Signifikan	Baca jurnal / Buku yang diberikan dosen.	[Signature]
10.			ACC untuk disidangkan	[Signature]

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Variabel X (Latar Belakang Pendidikan)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, harus berlatar belakang pendidikan SMA/D3					
2	Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, harus berlatar belakang pendidikan S1					
3	Karyawan Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Depok, harus berlatar belakang pendidikan S2					
4	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.					
5	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.					
6	Pendidikan akademisi dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.					
2	Dalam bekerja seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.					
3	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.					
4	Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda adalah hal yang menyenangkan.					
5.	Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.					
6	Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu-malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.					

7.	Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.					
----	---	--	--	--	--	--

Variabel Y (Etos Kerja)

DAFTAR KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA

KANTOR CABANG DEPOK

No.	Nama	L/P	Jabatan/Divisi
1.	Ramalia N.	P	Customer Service
2.	Syamsul A.	L	Customer Service
3.	M.Aprilia H	P	Teller
4.	Affan Maulana	L	SME Account Officer
5.	Titin A.	P	Teller
6.	Tika	P	Teller
7.	Lisa L.	P	Teller
8.	Ivan M	L	Account Officer
9.	Marita K	P	Marketing manager
10.	Zaky Mahmud	L	Opration manager
11.	Hendry O	L	Administration assistant
12.	Ary S	L	Branch Manager
13.	M. Iqbal	L	BOO/ Build Operate and Own
14.	Rully	L	Hak tanggungan /HT
15.	Novita D.P	P	Teller
16.	Ika Dwi	P	Costumer Service
17.	Ilmar Ammarullah	L	Operational head
18.	Dinda Wenda S	P	Oprational & Service assistant
19.	Renny Anggraeni	P	Customer service
20.	Windy ayu	P	Customer Service
21.	Putri Stephanie	P	Sales assistant
22.	Elma Yulia	P	Customer service
23.	Guna Febriani	P	Teller
24.	Alex Candra	L	Customer service

25.	Isfi Andriyani	P	Sales assistant
26.	Okta Rini	P	Customer service
27.	Abraham kurnia	L	Processing &Collection Assistant
28.	Heni Sopia	P	Teller
29.	Andi candrawan	L	Administration assistant
30.	Dian Utami	P	Customer Service

JAWABAN KUESIONER HASIL OLAH DATA EXCEL

Responden	Pernyataan X (Latar Belakang Pendidikan)						TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	4	4	4	4	4	5	25
2	4	4	5	4	5	5	27
3	4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	3	5	5	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	4	5	5	5	29
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	2	4	5	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	3	4	4	23
13	4	3	4	2	4	5	22
14	5	4	5	5	5	5	29
15	4	4	4	4	4	5	25
16	4	4	4	4	4	5	25
17	4	5	4	5	4	3	25
18	4	5	5	4	5	5	28
19	5	4	4	5	4	2	24
20	4	3	4	4	4	5	24
21	5	3	4	4	3	4	23
22	5	4	4	3	4	2	22

23	4	4	5	5	5	5	28
24	2	3	3	4	4	4	20
25	4	3	4	4	4	5	24
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	4	4	4	5	25
28	4	4	4	4	4	3	23
29	5	5	5	5	5	5	30
30	2	4	4	3	4	2	19

Variabel X (Latar Belakang Pendidikan)

Variabel Y (Etos Kerja)

Responden	Pernyataan Y (Etos Kerja)							TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	5	5	5	3	5	5	5	33
2	5	5	5	3	5	5	5	33
3	5	3	5	4	5	5	5	32
4	5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	4	1	5	4	5	29
8	5	5	5	4	5	5	5	34
9	5	5	5	4	5	5	5	34
10	5	5	5	4	4	5	5	33
11	3	4	4	3	5	5	5	29
12	5	5	5	4	5	5	4	33
13	5	5	5	4	5	5	5	34
14	4	5	5	3	5	5	5	32
15	5	5	5	4	4	4	4	31

16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	5	5	2	5	3	4	28
18	5	5	5	4	5	5	5	34
19	2	4	5	4	5	4	5	29
20	5	5	5	4	5	5	5	34
21	4	4	3	4	3	3	4	25
22	1	4	3	3	5	3	4	23
23	5	5	5	3	4	5	5	32
24	4	5	4	4	4	3	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	5	5	4	5	5	5	34
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	5	2	4	2	4	25

HASIL OLAHAN DATA SPSS

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96898642
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,084
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Validitas Instrumen
Latar Belakang Pendidikan (X)

Correlations

		XP1	XP2	XP3	XP4	XP5	XP6	TOTAL_X
XP1	Pearson Correlation	1	,330	,413*	,350	,205	,153	,606**
	Sig. (2-tailed)		,075	,023	,058	,278	,420	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
XP2	Pearson Correlation	,330	1	,466**	,424*	,564**	,000	,619**
	Sig. (2-tailed)	,075		,009	,019	,001	1,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
XP3	Pearson Correlation	,413*	,466**	1	,330	,806**	,413*	,794**
	Sig. (2-tailed)	,023	,009		,075	,000	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
XP4	Pearson Correlation	,350	,424*	,330	1	,399*	,082	,649**
	Sig. (2-tailed)	,058	,019	,075		,029	,667	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
XP5	Pearson Correlation	,205	,564**	,806**	,399*	1	,448*	,796**
	Sig. (2-tailed)	,278	,001	,000	,029		,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
XP6	Pearson Correlation	,153	,000	,413*	,082	,448*	1	,594**
	Sig. (2-tailed)	,420	1,000	,023	,667	,013		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X	Pearson Correlation	,606**	,619**	,794**	,649**	,796**	,594**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Instrumen Etos Kerja (Y)

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	TOTAL_Y
YP1	Pearson Correlation	1	,541**	,605**	,229	,087	,553**	,395*	,749**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,224	,649	,002	,031	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
YP2	Pearson Correlation	,541**	1	,485**	,069	,308	,392*	,351	,616**
	Sig. (2-tailed)	,002		,007	,717	,098	,032	,057	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
YP3	Pearson Correlation	,605**	,485**	1	,186	,485**	,552**	,553**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,324	,007	,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
YP4	Pearson Correlation	,229	,069	,186	1	,000	,434*	,157	,509**
	Sig. (2-tailed)	,224	,717	,324		1,000	,016	,407	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
YP5	Pearson Correlation	,087	,308	,485**	,000	1	,539**	,614**	,542**
	Sig. (2-tailed)	,649	,098	,007	1,000		,002	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
YP6	Pearson Correlation	,553**	,392*	,552**	,434*	,539**	1	,782**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,002	,032	,002	,016	,002		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
YP7	Pearson Correlation	,395*	,351	,553**	,157	,614**	,782**	1	,745**
	Sig. (2-tailed)	,031	,057	,002	,407	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,749**	,616**	,772**	,509**	,542**	,883**	,745**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Realibilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	13

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,058	5,102		3,148	,004
LB.PENDIDIKAN	,610	,204	,492	2,992	,006

a. Dependent Variabel: ETOS KERJA

2. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,058	5,102		3,148	,004
LB.PENDIDIKAN	,610	,204	,492	2,992	,006

a. Dependent Variabel: ETOS KERJA

3. Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,242	,215	3,022

a. Predictors: (Constant), X

