PENGARUH SOSIAL BUDAYA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KCP TULUNGAGUNG SUDIRMAN

Fina Mar'atus Solekhah[1*], Nadia Roosmalita Sari[2]

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia.
Email : finamdd12@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia.
Email : nadiaroosmalitasari@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the socio-cultural, educational background, work experience, and work motivation on the work ethic of employees of Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman, both partially or simultaneously. This research method is a quantitative study, the research sample is all employees of Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman, totaling 28 employees. The sampling technique used is non-probability sampling using a saturated sample technique, where all the population is sampled. Data collecting using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis method used multiple linear regression analysis using of SPSS 16.0 software. The results showed that partially socio-cultural had a positive and insignificant effect on work ethic, educational background had a negative and insignificant effect on work ethic, work experience had a positive and significant effect on work ethic, and work motivation had a positive and significant effect on work ethic. Meanwhile, it is simultaneously stated that socio-cultural, educational background, work experience, and work motivation simultaneously affect the work ethic of BSI KCP Tulungagung Sudirman employees.

Keywords: *socio-culture; educational background; work experience; work motivation; and work ethic.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, sampel penelitian ialah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman yang berjumlah 28 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS 16.0*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sosial budaya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja, latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan secara simultan dinyatakan bahwa sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi etos kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman.

Kata Kunci: *sosial budaya; latar belakang pendidikan; pengalaman kerja; motivasi kerja; dan etos kerja.*

1. PENDAHULUAN

Sejak lahirnya PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) tertanggal 1 Nopember 1991, menjadikan Bank Muamalat Indonesia manjadi bank syariah pertama yang ada di negeri ini dan masih konsisten beroperasi sampai sekarang. Hal tersebut memberikan semangat lahirnya bank-bank berbasis syariah di tanah air ini. Undang-Undang No. 10 tahun 1998 tentang perbankan di Indonesia secara resmi dijadikan landasan hukum tentang keberadaan *dual banking system*. Hal tersebut menandakan berlakunya dua jenis sistem perbankan di Indonesia, yakni konvensional dan syariah. Berkembangnya bank berbasis syariah ini terus meningkat, sampai akhirnya di tahun 2021 lahirlah Bank Syariah Indonesia (BSI) yang resmi beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021. Keberadaan Bank Syariah Indonesia ialah hasil dari *mega merger* dari 3 Bank BUMN, yakni PT Bank Syariah Mandiri (BSM), PT Bank Nasional Indonesia Syariah (BNI Syariah), dan PT Bank Republik Indonesia Syariah (BRI Syariah). Peresmian Bank Syariah Indonesia (BSI) menjadikan bank tersebut masuk *ranking* 10 besar bank terbesar yang ada Indonesia dan menjadi bank syariah terbesar di Indonesia.

Namun, dibalik pertumbuhan serta perkembangan pesat perbankan yang di Indonesia, termasuk perbankan syariah, haruslah disertai dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), sebab peran manusia tersebut yaitu menggerakkan, memikirkan, serta merencanakan segala sesuatu yang digunakan guna mencapai tujuan dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sehingga pentingnya peranan karyawan yang kompetible dan profesional dalam bidangnya. Sebab, kegagalan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, yaitu tidak tercapainya target yang diinginkan.

Kualitas karyawan sering kali tercermin dari etos kerja yang dimilikinya. Etos kerja sendiri mencerminkan sikap dan ciri khas dari seorang pekerja yang penuh semangat, kerja keras, ketekunan dalam melaksanakan tugas/kegiatan kerja sesuai dengan nilai-nilai moral positif di tempat kerja. Beberapa hal yang mampu berpengaruh terhadap etos kerja seorang pekerja, seperti agama, sosial dan budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, serta motivasi intrinsik individu (Anoraga, 1992). Boatwight dan Slate mengungkapkan jika etos kerja dimiliki seorang yang berlatar belakang pendidikan

(educational background) sarjana sedangkan terendah SMU(Ardiansyah, 2011). Selain hal tersebut, pengalaman kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja seseorang. Hal tersebut sangat dibutuhkan guna mendorong peningkatan etos kerja.

Etos kerja seorang karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja akan mampu menyelesaikan berbagai persoalan yang mampu menghambat tujuan dari perusahaan, serta memberikan harapan besar demi kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Latar belakang pendidikan tiap individu juga sering tercermin dari keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya sehigga akan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Selain itu, dengan memotivasi karyawan dianggap sebagai cara yang efektif dalam mengendalikan perbedaan yang terjadi. Semakin sering perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya, maka memungkin dapat meningkatkan etos kerja karyawan perusahaan tersebut. Serta adanya faktor sosial budaya juga memberikan warna dalam dunia kerja, karena sosial budaya mampu mencerminkan karakter dari diri seseorang, di mana budaya tersebut dikenalnya sejak dulu serta akan terbawa di manapun itu berada, bahkan di tempat ia bekerja.

Ketersediaan pelayaan perbankan berbasis syariah pun juga sudah dapat dirasakan dibanyak wilayah di Indonesia, termasuk di Kabupaten Tulungagung. Hal tersebut ditandai dengan keberadaan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. BSI KCP Tulungagung Sudirman selalu berinovasi dan mengedepankan pelayanan terbaik bagi para nasabahnya. Pelayanan terbaik tersebut dapat terlihat dengan beragamnya produk yang ditawarkan sesuai kebutuhan para nasabahnya yang tentunya sesuai dengan syariat Islam, serta kualitas pelayanan karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman yang ramah, profesional, dan amanah dalam tugasnya melayani para nasabah.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja, dimana beberapa penelitian menyatakan bahwa sosial budaya tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Sari, 2019), latar belakang pendidikan juga menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Wati, 2019). Sedangkan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Saudin, 2021; Wati, 2019), namun dalam penelitian Dewi Ratna Sari (2019) pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Sari, 2019).

Selain itu, penelitian dari Lisna, Syahruddin, Muhammad Fachmi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja bepengaruh signifikan terhadap etos kerja (Lisna et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik serta ingin mengkaji apakah sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Sumber data berupa data primer yang didapat dengan cara menyebarkan kuisioner (angket) kepada para responden dan kemudian akan diolah dan dilakukan analisis dalam bentuk numerik atau angka menggunakan analisis data statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, penelitian asosiatif dapat dikatakan sebagai suatu jenis penelitian dengan berbentuk analisis data penelitian dengan tujuan mengetahui korelasi atau hubungan yang terjadi pada dua variabel atau lebih yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling,* sedangkan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel, yakni seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman yang berjumlah 28 orang.

Dalam proses pengujian data kuantitatif digunakan regresi linier berganda. Adapun persamaannya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \text{ ……. (1)}$$

Keterangan:

Y	= Etos kerja karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4	= Koefisien regresi masing-masing variabel
X_1	= Variabel bebas 1 (sosial budaya)
X_2	= Variabel bebas 2 (latar belakang pendidikan)
X_3	= Variabel bebas 3 (pengalaman kerja)
X_4	= Variabel bebas 4 (motivasi kerja)
e	= *Eror term* (variabel pengganggu) atau residual

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan karakteristik responden penelitian berupa seluruh karyawan Bank Syariah Indoneisa KCP Tulungagung Sudirman dapat diketahui pada tabel 1-4:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	19	67,9
Perempuan	9	32,1
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, menjelaskan paling banyak diduduki oleh laki-laki dengan jumlah 19 orang (67,9%) sedangkan perempuan 9 orang (32,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan paling banyak di BSI KCP Tulungagung Sudirman berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
20-29 tahun	6	21,4
30-39 tahun	15	53,6
40-49 tahun	7	25
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2, diketahui karyawan dengan rentang usia 20-29 tahun terdapat 6 orang (21,4%), usia 30-39 tahun ada 15 orang (53,6%), dan usia 40-49 tahun ada 7 orang (25%). Kesimpulannya adalah karyawan di BSI KCP Tulungagung Sudirman paling banyak berusia 30-39 tahun.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	9	32,1
Diploma	1	3,6
Sarjana	16	57,1
Magister	2	7,1
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat berjumlah 9 orang (32,1%), Diploma hanya 1 orang (3,6%), Sarjana berjumlah 16 orang (57,1%), dan Magister berjumlah 2 orang (7,1%). Kesimpulannya, karyawan di BSI KCP Tulungagung Sudirman paling banyak menempuh jenjang pendidikan terakhir sarjana.

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	14	50
6-10 tahun	10	35,7
11-15 tahun	3	10,7
16-20 tahun	1	3,6
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan masa kerja karyawan di BSI KCP Tulungagung Sudirman. Karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun ada 14 orang (50%), masa kerja 6-10 tahun ada 10 orang (35,7%), masa kerja 11-15 tahun ada 3 orang (10,7%), sedangkan masa kerja 16-20 tahun hanya 1 orang (3,6%), Hal ini menunjukkan bahwa separuh dari karyawan di BSI KCP Tulungagung Sudirman mempunyai masa kerja selama 1-5 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Sosial Budaya (X1)			
X1.1	0.766	0.374	Valid
X1.2	0.562	0.374	Valid
X1.3	0.734	0.374	Valid
X1.4	0.762	0.374	Valid
X1.5	0.652	0.374	Valid
X1.6	0.829	0.374	Valid
X1.7	0.829	0.374	Valid

Latar Belakang Pendidikan (X2)			
X2.1	0.946	0.374	Valid
X2.2	0.932	0.374	Valid
Pengalaman Kerja (X3)			
X3.1	0.740	0.374	Valid
X3.2	0.883	0.374	Valid
X3.3	0.845	0.374	Valid
X3.4	0.883	0.374	Valid
X3.5	0.844	0.374	Valid
Motivasi Kerja (X4)			
X4.1	0.748	0.374	Valid
X4.2	0.842	0.374	Valid
X4.3	0.701	0.374	Valid
X4.4	0.750	0.374	Valid
X4.5	0.701	0.374	Valid
Etos Kerja (Y)			
Y.1	0.673	0.374	Valid
Y.2	0.673	0.374	Valid
Y.3	0.804	0.374	Valid
Y.4	0.694	0.374	Valid
Y.5	0.564	0.374	Valid
Y.6	0.752	0.374	Valid
Y.7	0.662	0.374	Valid
Y.8	0.723	0.374	Valid

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Tabel 5 menujukkan hasil uji validitas dari 27 pertanyaan pada 5 variabel di kuesioner secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (dapat digunakan dalam penelitian ini) dengan asumsi r-hitung > r-tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach Alpha*	Hasil
1.	Sosial Budaya (X1)	0.857	Reliabel
2.	Latar Belakang Pendidikan (X2)	0.863	Reliabel
3.	Pengalaman Kerja (X3)	0.894	Reliabel
4.	Motivasi Kerja (X4)	0.805	Reliabel
5	Etos Kerja (Y)	0.837	Reliabel

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Tabel 6 menujukkan hasil uji reliabilitas dari 5 variabel yang dicantumkan di kuesioner secara keseluruhan adalah reliabel (*cronbach alpha* > 0,60).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari empat tahap uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskesdastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini di uji dengan Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5%, residual dikatakan normal apabila angka probabilitasnya lebih dari 0,05 dan sebaliknya residual dikatakan tidak normal apabila probabilitasnya kurang dari 0,05.

Uji multikolineritas ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri dari dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat hubungan atau pengaruh antar varibel melalui besaran koefisien korelasi. Multikolineritas dideteksi dnegan menggunakan SPSS yaitu dengan melihat nilai pada Variance Inflation Factors (VIF) dan tolerance. Batas yang digunakan untuk nilai tolerance adalah 0,10 sementara pada VIF batas yang digunakan adalah 10. Apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolineritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dideteksi dengan menggunakan media grafik *scatterplot,* apabila grafik membentuk pola khusus maka terdapat heteroskedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model

regresi yang baik ialah yang tidak terdapat masalah autokorelasi.

Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46372583
Most Extreme Differences	Absolute	.229
	Positive	.229
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.214
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105

a. Test distribution is Normal.
Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukan bahwa N (jumlah data) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 28. Terlihat bahwa nilai (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,105 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Model	**Collinearity Statistics**

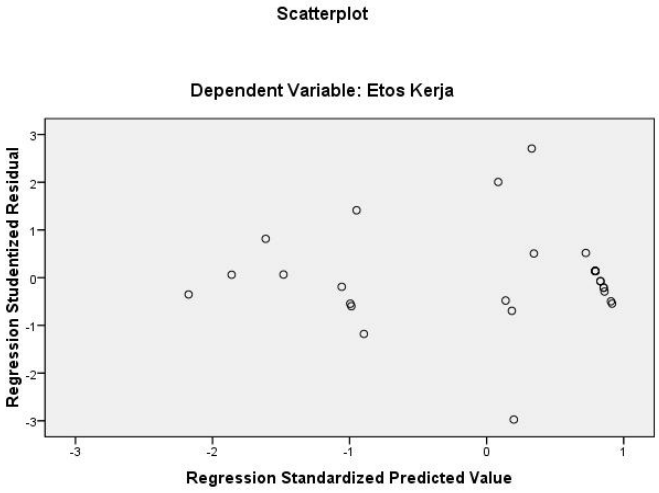
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sosial Budaya	.701	1.427
	Latar Belakang Pendidikan	.549	1.820
	Pengalaman Kerja	.512	1.953
	Motivasi Kerja	.651	1.535

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Hasil uji multikolineritas untuk variabel sosial budaya (X1) dengan VIF sebesar 1,427 dan tolerance 0,701, variabel latar belakang pendidikan (X2) dengan VIF sebesar 1,820 dan tolerance 0,549, variabel pengalaman kerja (X3) dengan VIF sebesar 1,953 dan tolerance 0,512, serta variabel motivasi kerja (X4) dengan VIF sebesar 1,535 dan tolerance 0,651. Artinya data tersebut tidak terjadi gejala multikolineritas, karena angka tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskesdastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskesdastisitas



Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Scatterplot menunjukkan bahwa tidak terbentuk pola tertentu yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985[a]	.970	.964	.502	1.837

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Nilai Durbin Watson sebesar 1,837 maka dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson yang diperoleh dari nilai DL = 1,1044 dan DU = 1,7473. Maka nilai DW lebih besar daripada DU, lalu nilai DW lebih kecil dari nilai 4-DU. Sehingga diperoleh 1,7473 < 1,837 < 2,2527. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 10

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.934	1.609		.580	.567
	Sosial Budaya	.021	.048	.019	.432	.669
	Latar Belakang Pendidikan	-.161	.095	-.083	-1.695	.104
	Pengalaman Kerja	.120	.055	.112	2.200	.038
	Motivasi Kerja	1.475	.070	.946	21.018	.000

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Y = 0,934 + 0,021X1 + (-0,161)X2 + 0,120X3 + 1,475X4 + e.

a. Nilai konstanta = 0,934. Maka, dapat diartikan apabila nilai dari seluruh variabel bebas yang terdiri dari Sosial Budaya (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) nilainya sama dengan nol, maka Etos Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,934.
b. Nilai koefisien sosial budaya yaitu 0,021, artinya apabila variabel sosial

budaya mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka etos kerja akan meningkat sebesar 0,021.

c. Nilai koefisien variabel latar belakang pendidikan yaitu -0,161, artinya apabila variabel latar belakang pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka etos kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,161.
d. Nilai koefisien pengalaman kerja diperoleh 0,120, artinya apabila variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka etos kerja akan meningkat sebesar 0,120.
e. Nilai koefisien motivasi kerja yaitu 1,475, artinya apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka etos kerja akan meningkat sebesar 1,475.

Hasil Uji t dan Uji F

Uji t

Sesuai tabel 10 mampu dilakukan uji t guna membuktikan hipotesis secara parsial.

a. Pada variabel sosial budaya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,432 < 2,069) dan nilai signifikansi lebih dari 5% (0,669 > 0,05) maka dinyatakan bahwa sosial budaya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja, hal ini karena berdasarkan penelitian terhadap karyawan di BSI KCP Tulungagung beranggapan bahwa organisasi sosial masyarakat, lingkungan sosial masyarakat, serta sistem sosial budaya yang berkembang dari tempat asalnya cenderung tidak mempengaruhi etos kerjanya di tempat kerja, poin penting yang mendorong etos kerjanya yaitu semangat dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dan didukung dengan penelitian dari Dewi Ratna Sari (2019) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Sosial Budaya, dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan *Baitul Maal Wal Tamwil* Pahlawan Tulungagung" yang menyatakan variabel sosial budaya tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Maka, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sosial budaya tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman.
b. Pada variabel latar belakang pendidikan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,695 < 2,069) dan nilai signifikansi lebih dari 5% (0,104 > 0,05), maka dinyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negarif dan tidak signifikan terhadap etos

kerja, hal ini karena pada hakikatnya etos kerja tidak hanya dilihat dari jenjang pendidikan dan spesifikasi/kesesuain keilmuan, namun merupakan sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan perhatian penuh. Jenjang pendidikan dan spesifikasi/kesesuaian keilmuan bukan hal utama yang mempengaruhi etos kerja di tempat kerja, melainkan latar belakang pendidikan ini menjadi suatu acuan dalam pemberian beban tugas, wewenang, dan tanggung jawab di tempat kerja. Hasil tersebut sependapatan dan didukung dengan penelitian dari Diyah Ayu Eko Wati (2019) yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto" dengan hasil penelitian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Maka, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman.

c. Pada variabel pengalaman kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,200 >2,069) dan nilai signifikansi kurang dari 5% (0,038 < 0,05), maka dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, hal ini karena semakin berpengalamannya seseorang dalam bidangnya, maka akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil tersebut sependapat dan didukung dengan penelitian dari Diyah Ayu Eko Wati (2019) yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto" dan LA Saudin (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai" dengan hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Maka, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman.

d. Pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (21,018>2,069) dan nilai signifikansi kurang dari 5% (0,000 < 0,05), maka dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman, hal ini karena semakin sering perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya, maka memungkinkan dapat meningkatkan etos kerja karyawan tersebut. Hasil tersebut sependapat

dengan penelitian dari Lisna et.al (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar" bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Maka, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman.

Uji F

Sementara itu, hasil uji F (simultan) dari penelitian ini yaitu:

Tabel 11

Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,622	4	46,406	183,828	,000
	Residual	5,806	23	,252		
	Totak	191,429	27			

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F (simultan) tentang pengaruh sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (183,828 > 2,78) dan nilai signifikansi kurang dari 5% (0,000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi dari penelitian ini:

Tabel 12

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985	,970	,964	,502

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Pada Tabel 12, menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi (R) yaitu 0,985 sedangkan koefisien determinasi *(Adjusted R Square)* yaitu 0,964. Ini berarti varaiabel etos kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sosial budaya (X1), latar belakang pendidikan (X2), pengalaman kerja (X3), dan motivasi kerja (X4) sebesar 0,964 atau 96,4%. Jadi, variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 96,4% sementara sisanya 3,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah seecara parsial, variabel pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa sosial budaya tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman. Sedangkan sosial budaya dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Tulungagung Sudirman. Kemudian, Secara simultan, variabel sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman

5. DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja* (1st ed.). Jakarta: Rineka Cipta.

Ardiansyah, M. (2011). *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*. Undergraduated Thesis, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara.

Dahlia, T. (2007). *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Karir Karyawan*. Bandung: Universitas Widyatama.

Fatmaliza, Syamsir, & Jumiati. (2018). Kontribusi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Education on Social Science*, *2*(2), 85–98.

Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.

Hidayat, I., & Titien Agustina. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja,

Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, *1*(2), 102.

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lisna, Syahruddin, & Muhammad Fachmi. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop*.

Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Nugraheni, K. S., W, T. A., & Y.R Satatoe. (2020). Analysis of Motivation and Work Ethos on Food Fair Employee Performance. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, *7*(1), 12.

Nuraini. (2020). *Konseling Industri dengan Pendekatan Islami untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan: Penelitian Terhadap Karyawan PT. Remaja Rosdakarya Jl Ibu Inggit GarnasihNo. 40 Ciateul Kec. Reogol Kota Bandung*. Undergraduated Thesis, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekomia*, *6*(1), 3.

Sari, D. R. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Sosial Budaya dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Baitul Maal Wal Tamwil Pahlawan Tulungagung*. Undergraduated Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Tulungagung.

Saudin, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, *1*(2), 13–28.

Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional* (10th ed.). Jakarta: Institut Darma Mahardika.

Soekanto, S. (2012). *Sosiologi Suatu Penganta*. Jakarta: Rajawali Pers.

V, R. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahyuni. (2013). *Perilaku Beragama Studi Sosiologi Terhadap Asimilasi Agama dan Budaya di Sulawesi Selatan*. Makassar: Alauddin University Press.

Wati, D. A. E. (2019). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*. Undergraduated Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Yenni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MENATA*, *2*(2), 35.