



Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Maka dapat diketahui bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Panji Anaroga bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, struktur ekonomi, motivasi instrinsik individu, dan pendidikan.

Sehingga tidak hanya latar belakang pendidikan yang mempengaruhi etos kerja namun seorang karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan jurusan keilmuan yang sesuai dibidangnya justru memiliki etos kerja yang baik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra' ayat 11

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُمْ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Achmad Haldani, *Al-Qur'an Terjemahan Dwibahasa*, (Bandung: Al-mizan Publishing House, 2013), 412.

## 2. Pengaruh secara parsial

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan hasil bahwa variabel bebas yakni latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Adapun rinciannya sebagai berikut:

### a. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja

Pada variabel latar belakang pendidikan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,094 dan nilai Sig. Sebesar 0,280. Sehingga, karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,094 < 2,01174$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,280 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara variabel latar belakang pendidikan dengan etos kerja. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

Menurut Wahyu Widhiarso jika teori yang melandasi hipotesis yang diajukan cukup kuat, namun hasil uji statistik tidak menunjukkan ada hubungan atau perbedaan signifikan pada data yang diuji, bisa jadi disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:<sup>2</sup>

- 1) Data *Outliers*, adalah data yang aneh disebabkan karena salah dalam mengentri data, bisa jadi karena individu yang memang unik, berbeda dengan kebanyakan. Akibat dari outlier ini *error*

---

<sup>2</sup> Wahyu widhiarso, *Prosedur Analisa Regresi dengan Variabel Moderator Tunggal Melalui SPSS*, (Yogyakarta: UGM, 2009).

*standart* akan meningkat. Signifikansi berbanding terbalik dengan error standar sehingga semakin kecil peluang mendapatkan hasil yang signifikan.

- 2) Model yang tidak sesuai, model yang tidak sesuai dengan data akan mengakibatkan hubungan antar dua variabel tidak signifikan.
- 3) Ukuran sampel kecil,
- 4) Pengaruh variabel *intervening*
- 5) Prasyarat analisis yang tidak dipatuhi
- 6) Perbedaan konteks
- 7) Alat ukur yang kurang valid dan reliabel
- 8) Penyebab lain,

Ada banyak faktor yang menyebabkan uji statistik tidak signifikan. Selain kurang tepatnya penggunaan uji statistik, masalah data, sampel, desain penelitian. Menurut Wahyu Widhiarsono hasil uji statistik dan penulisan butir yang kurang tepat yang membuat tidak signifikan. Teori yang digunakan kurang kuat dan belum banyak diuji dalam penelitian.

Data *out lier* tidak hanya disebabkan salah dalam mengentri data, tetapi juga dapat disebabkan oleh penyebaran titik yang menjauh dari penyebarannya. Hal ini dapat dilihat pada pembahasan bab sebelumnya pada uji heteroskedasitas yaitu pada tabel scatterplot. Dimana terdapat beberapa titik yang menjauh dari penyebarannya hal ini yang

menyebabkan data outlier walaupun data yang diuji valid tetapi hasilnya tidak signifikan.

Dengan adanya hasil uji parsial ini membuktikan bahwa jika tingkat pendidikan semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sependapat dengan teori Tirtarahardja dalam Andharani “ pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Artinya bahwa peningkatan dari segi pendidikan untuk memperoleh sumber pengetahuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai PT. BPR Syariah Kota Mojokerto masih diperlukan, dengan harapan mampu mengikuti perkembangan zaman dan dapat menghadapi tantangan global demi meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki pegawai PT. BPPR Syariah Kota Mojokerto dalam kategori baik. Pegawai menganggap bahwa latar belakang pendidikan yang mereka miliki sudah dapat memberikan pengetahuan bagi mereka dalam bekerja namun, banyak diantara pegawai mengatakan bahwa mereka perlu melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas kerja. Pegawai menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan menjadikan mereka mengikuti kursus-kursus administrasi, bukan hanya itu mereka juga menambah pengetahuan dari media

elektronik dan media masa yang memberikan informasi seputar bidang pekerjaan mereka.<sup>3</sup>

b. Pengaruh pengalaman terhadap etos kerja pegawai.

Pada variabel pengalaman kerja diperoleh nilai Sig. sebesar 0,052 karena nilai Sig.< 0,05 yaitu  $0,05 < 0,052$  maka secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu etos kerja (Y). Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Dilihat dari pengalaman kerja yang memberikan pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukann oleh Supratmi dengan judul “ pengaruh tingkat kompetensi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja ”.<sup>4</sup> Pengalaman kerja dalam teori yang diungkapkan melalui buku Manullang adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja terdiri dari ukuran tentang lama waktu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan

---

<sup>3</sup> Annisa Erima D, *Wawancara*, Mojokerto, 28 Maret 2016

<sup>4</sup> Supratmi, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja ( Studi Kasus Guru Bersertifikat)*...53.

penguasaan seseorang terhadap aspek dan aspek peralatan.<sup>5</sup> Indikator dalam pengalaman kerja mencakup 3 aspek sesuai dengan teori yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya.

Secara keseluruhan penelitian bahwa di BPR Syariah Kota Mojokerto ditunjukkan dengan tingkat profesionalisme kerja pegawai tinggi berdasar pada pengalaman kerja. Hal ini didukung oleh adanya pengembangan sumber daya insani yang disediakan oleh perusahaan. Seperti adanya pelatihan berupa program-program pengembangan yang semuanya didasarkan pada kebutuhan dari tiap-tiap unit. Keterampilan dan pengalaman yang dimiliki pegawai merupakan modal utama untuk meningkatkan kinerja tidak hanya terbatas pada pendidikan yang dimiliki.

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pengembangan diri seseorang dari dasar menuju puncak pemahaman seseorang yang berkelanjutan. Seseorang yang memiliki pengalaman dalam bekerja, seperti perpindahan dari suatu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain akan memiliki pandangan dan wawasan lebih luas dibandingkan dengan seseorang yang hanya menetap pada satu pekerjaan. Pengalaman tidak hanya berhubungan dengan proses atau masa kerja seseorang tapi juga kemampuan dan penguasaannya terhadap pekerjaan yang menjadi

---

<sup>5</sup> Manullang, *Manajemen Personalia*, 15.

tanggungjawabnya sehingga seorang pegawai dengan kriteria berpengalaman bekerja dan pemahaman yang luas pada bidang yang ditekuninya akan cukup berdedikasi pada perusahaannya dan dapat berpengaruh pada kualitas dan mutu bekerja kedepannya. Maka, gagasan tersebut sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

Etos kerja pegawai PT. BPR Syariah Kota Mojokerto sudah memenuhi kriteria ini bisa dilihat dari semangat ketepatan para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.<sup>6</sup> Apabila perusahaan tersebut memberikan perhatian penuh terhadap sumberdaya insani atau pegawainya dan dukungan mengembangkan sarana dan prasarana maka etos pegawai juga akan meningkat diiringi dengan target perusahaan.

Telah disebutkan dalam teori pada bab sebelumnya bahwa ada beberapa aspek-aspek lain yang dapat mengukur etos kerja pegawai, aspek-aspek tersebut antara lain:

- a) Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Tinggi rendahnya etos kerja

---

<sup>6</sup> Imam Sampurno Hartono, *Wawancara*, Mojokerto, 28 Maret 2016.



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.

- c) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f) Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g) Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h) Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Beberapa aspek yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa etos kerja merupakan suatu hal yang sangat penting terkait hubungan antara perusahaan dan sumber daya insani.

Beberapa aspek yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa etos kerja merupakan suatu hal yang sangat penting terkait hubungan antara perusahaan dan sumber daya insani. Karena etos kerja dapat menciptakan situasi dan keadaan yang memotivasi karyawan mencapai tujuan yang ditentukan, dimana motivasi tersebut akan berdampak pada sikap individu yang memberikan semangat dalam bekerja.

