

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT BANK MUAMALAT INDONESIA KC PADANGSIDIMPUAN



Nofinawati¹, Adanan Murroh Nasution², Muhammad Isa³, Willy Syarif⁴

*Korespondensi :

Email :

nofinawati@uinsyahada.ac.id
adananmurroh@uinsyahada.ac.id
misastmm@gmail.com
willysyarif@gmail.com

Afiliasi Penulis :

¹Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Indonesia

³Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Indonesia

⁴Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Indonesia

Riwayat Artikel :

Penyerahan : 17 Mei 2024

Revisi : 17 Juni 2024

Diterima : 27 Juni 2024

Diterbitkan : 30 Juni 2024

Kata Kunci :

Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

Keyword :

Education, Work Experience, Work Ethic

Abstrak

Etos kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan belum maksimal dan menunjukkan bahwa pendidikan kerja karyawan masih kurang dan pengalaman kerja karyawan juga rendah itu ditunjukkan dengan menurunnya kinerja PT. Bank Muamalat Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel 15 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. Adapun uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 23, hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. Dan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. Begitu juga dengan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan.

Abstract

Work ethic of employees at PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan has not been optimal and shows that employee work education is still lacking and employee work experience is also low, which is shown by the decline in PT performance. Bank Muamalat Indonesia. The purpose of this research is to determine the partial and simultaneous influence of education and work experience on the work ethic of employees at PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. This research is quantitative research using primary data. The data collection instrument was carried out using a questionnaire. Sampling in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a sample size of 15 respondents taken from all members of the population, namely employees of PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. The analysis tests used in this research are validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, t test and f test using SPSS version 23. Based on the results of research and testing carried out using SPSS version 23, the t test results show that there is an influence of education on the work ethic of employees at PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. And there is an influence of work experience on the work ethic of employees at PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. Likewise, the results of the F test show that there is an influence of education and work experience on the work

*ethic of employees at PT. Bank Muamalat Indonesia, KC.
Padangsidimpuan.*

Pendahuluan

Etos kerja merupakan fenomena sosial dan budaya yang mencerminkan nilai, sikap, dan keyakinan individu atau kelompok terhadap pekerjaan. Dalam berbagai konteks, etos kerja dapat bervariasi, dari budaya yang menekankan pentingnya kerja keras, disiplin, dan dedikasi, hingga budaya yang lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Misalnya, di negara-negara seperti Jepang, etos kerja yang tinggi terlihat dalam komitmen karyawan terhadap perusahaan, jam kerja yang panjang, dan tingkat produktivitas yang tinggi. Sementara itu, di negara-negara Skandinavia, etos kerja lebih difokuskan pada efisiensi dan inovasi, namun tetap menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Fenomena etos kerja ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu, tetapi juga berdampak pada dinamika sosial dan ekonomi suatu negara.

Saat ini, Bank Muamalat Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan etos kerja yang tinggi di tengah perubahan ekonomi dan teknologi yang cepat. Masalah utama yang muncul adalah penyesuaian terhadap digitalisasi perbankan yang memerlukan keterampilan baru dan adaptasi yang cepat dari karyawan. Beberapa karyawan mungkin merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan ini, yang berdampak pada produktivitas dan pelayanan kepada nasabah. Selain itu, ada tantangan dalam menjaga motivasi dan komitmen karyawan di tengah persaingan ketat di industri perbankan syariah.

PT. Bank Muamalat telah berdiri hampir 3 dekade, dan sepanjang perjalanannya memiliki banyak problematika yang terjadi sehingga terjadi penutupan di beberapa kantor cabang, dan kantor cabang pembantu. Pada tahun 2017 PT. Bank Muamalat Indonesia tercatat memiliki 278 cabang dan pada tahun 2021 PT. Bank Muamalat Indonesia memiliki 239 cabang. PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan merupakan salah satu kantor cabang yang bertahan dari segala guncangan Ekonomi dan persaingan lembaga perbankan yang sampai sekarang masih tetap beroperasi sebagai mana layaknya bank secara umum. Padahal kantor Bank Muamalat Indonesia sekitarnya sudah banyak yang tutup seperti Bank Muamalat Indonesia di Sibolga, Bank Muamalat Indonesia di Sibuhuan dan Bank Muamalat Indonesia di Rantau Prapat.

Keberhasilan bisnis perbankan, salah satunya sangat tergantung kepada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Bank yang memiliki SDM yang beretos kerja yang baik akan mendukung keberhasilan bisnis bank tersebut. MSDM merupakan salah satu peran yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengolahan, dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Peran MSDM penting dalam perusahaan karena dapat mengembangkan perusahaan tersebut dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri" memperoleh hasil penelitian bahwa variabel latar belakang pendidikan memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139 (Adibah, 2014). Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gervasius Lasang yang berjudul "Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kota Yogyakarta" memperoleh hasil bahwa hasil uji t pada variabel X2 diperoleh nilai signifikansi $0,376 > 0,05$ dengan presentase sebesar 0,116

atau 11,6%, maka keputusannya H0 diterima dan H2 ditolak. Artinya latar belakang pendidikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan (Larsang, 2022). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fina Mar'atus Solekhah dan Nadia Roosmalita Sari yang berjudul "Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman" memaparkan hasil penelitiannya bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja (Solekhah, 2022).

Namun, ada juga penelitian terdahulu dengan hasil yang bertentangan dengan penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah, Garvesia Larsang, dan Fina Mar'atus Solekhah dkk. Penelitian tersebut dilakukan oleh Akhmad Zaqi Amani dengan judul "Pengaruh Sikap Individu, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Serta Kaitannya Terhadap Etos Kerja Perusahaan." Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pendidikan yang diperoleh, semakin baik pula etos kerja pegawai. (Akhmad Zaqi Amani, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah dkk, dalam studi berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi," ditemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk etos kerja Islami. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja yang lebih banyak, karyawan mampu menciptakan etos kerja Islami yang baik dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, pada tabel 4, dengan nilai sig sebesar 0,000, terbukti bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap etos kerja Islami karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Banyuwangi (Inayah et al., 2023). Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian dan Retnadita Susanti dalam studi berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis." Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Wali Nagari Air Bangis (Alfian & Susanti, 2022).

Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fina Mar'atus Solekhah dan Nadia Roosmalita Sari dalam studi berjudul "Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman." Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja (Solekhah, 2022).

Adanya kesenjangan penelitian atau perbedaan hasil dalam penelitian di atas mendorong penulis untuk meneliti pengaruh pendidikan terhadap etos kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia KC. Padangsidimpuan, serta pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja di tempat yang sama. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pengaruh gabungan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia KC. Padangsidimpuan.

Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sangat bergantung pada penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga penyajian dan hasil akhirnya. (Gautama, 2021). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis serta teori hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

Populasi merujuk kepada keseluruhan individu atau penduduk yang dijadikan sumber sampel dalam pengukuran atau penelitian. (Roflin, 2021). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan, yang berjumlah 15 orang.

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang dipilih sesuai dengan prosedur tertentu untuk mewakili karakteristik dan jumlah populasi tersebut. (Gautama, 2021). Sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah subjek kurang dari 100, seluruh populasi akan menjadi sampel penelitian, yang disebut metode Total Sampling. (Arikunto, 2013). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 15 pegawai atau karyawan yang bekerja di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan.

Pengumpulan data merupakan proses yang terkait dengan menghimpun data statistik (Setyo, 2017). Penelitian ini menggunakan data primer, yang berarti data diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode wawancara dan penyebaran angket kepada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KC. Padangsidimpuan sebagai instrumen pengumpulan data.

Analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen angket yang digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi dasar, termasuk uji normalitas dan uji linearitas. Tahapan selanjutnya adalah uji asumsi klasik, yang mencakup uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan uji hipotesis secara parsial menggunakan koefisien parsial (r), yang digunakan untuk menilai pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) (Duli, 2019). Kemudian, dilakukan uji hipotesis secara simultan menggunakan koefisien korelasi (R^2). Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinan (R^2) yang bertujuan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Wahyuni Azhar, 2020). Analisis berlanjut dengan penghitungan regresi linear berganda, yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat jika dua atau lebih variabel bebasnya berubah (Suyono, 2012). Metode ini menggunakan persamaan regresi linier berganda untuk analisisnya. Persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Maka persamaan dalam penelitian ini:

$$EK = \alpha + \beta_1 PD + \beta_2 PK + e$$

Keterangan:

EK = Etos Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien

PD = Pendidikan

PK = Pengalaman Kerja

e = Error (Tingkat kesalahan)

Hasil dan Pembahasan (Baltica 12, Bold)

Hasil

1. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Nilai Signifikansi:

Jika nilai sig > 0.1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu). Jika nilai sig < 0.1, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).

2) t hitung:

Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu). Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).

Tabel 1
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.976	2.821		1.055	.312
Pendidikan	.407	.126	.465	3.236	.007
Pengalaman Kerja	.482	.123	.561	3.904	.002

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 2023

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh kesimpulan bahwa nilai t tabel dicari dengan tingkat signifikansi $\alpha = 10\%$ dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen, sehingga $df = 15-3-1 = 11$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi 0.1), maka nilai t tabel adalah 1.795.

1) Pengaruh Pendidikan terhadap Etos Kerja:

Dengan nilai t hitung $3.236 >$ t tabel 1.795 dan nilai signifikansinya $0.007 <$ 0.1 , maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap Etos Kerja.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja:

Dengan nilai t hitung $3.904 >$ t tabel 2.179 dan nilai signifikansinya $0.002 <$ 0.1 , maka H_a diterima H_0 dan ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Etos Kerja.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis dengan mengetahui pengaruh bersama-sama atau simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama, uji F dilakukan untuk menguji regresi secara keseluruhan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung (F_h) dengan nilai F tabel (F_t). Kriteria uji F adalah: jika F hitung $<$ F tabel, maka H_a diterima; jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak.

Tabel 2
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84.435	2	42.217	30.707	.000 ^b
Residual	16.498	12	1.375		
Total	100.933	14			

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS versi 2023

Berdasarkan tabel uji simultan (uji F) di atas, nilai F tabel untuk tingkat signifikansi $\alpha = 0.1$ dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1=2$ (di mana k adalah jumlah variabel), dan df_2 adalah $15-3-1=11$ (n adalah jumlah responden dan k adalah variabel independen), diperoleh hasil F tabel sebesar 2.86. Hasil uji simultan (uji F) pada tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 46.455, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.455 > 2.86$). Dengan demikian, H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Kantor Cabang Padangsidimpuan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara simultan dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.809	1.173

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 2023

Berdasarkan analisis koefisien determinasi pada Tabel 3, nilai R Square sebesar 0.837 menunjukkan bahwa 83.7% variabel etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan, dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu pendidikan dan pengalaman kerja. Adjusted R Square sebesar 0.809 menandakan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan sampel dalam model, sekitar 80.9% variabel etos kerja masih dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Nilai Adjusted R Square ini memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kekuatan model regresi yang digunakan, terutama dalam konteks pengujian dengan jumlah variabel independen yang relatif banyak dan sampel yang terbatas. Sedangkan sisanya 19.1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti besaran gaji atau insentif yang diterima, gaya kepemimpinan, kecerdasan, dan variabel lainnya.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.976	2.821		1.055	.312
Pendidikan	.407	.126	.465	3.236	.007
Pengalaman Kerja	.482	.123	.561	3.904	.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 2023.

Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Maka persamaan dalam penelitian ini:

$$EK = \alpha + \beta_1 Pd + \beta_2 PK + e$$

$$EK = 2,976 + 0,407Pd + 0,482PK + 2,821$$

Keterangan:

EK	= Etos Kerja
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien
Pd	= Pendidikan
PK	= Pengalaman Kerja
e	= Error.

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta Etos Kerja (α) adalah bernilai positif sebesar 2.976 yang artinya adalah jika variabel X1 (pendidikan) dan X2 (pengalaman kerja) bernilai sama dengan nol maka etos kerja bernilai sebesar 2,976 satuan.
- 2) Koefisien X1 (pendidikan) sebesar 0,407 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pendidikan sebesar 1 satuan maka etos kerja meningkat sebesar 0,407 satuan dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap dengan kata lain tidak mengalami kenaikan atau penurunan. Koefisien pendidikan bernilai positif artinya variabel pendidikan berkontribusi atau berpengaruh positif terhadap etos kerja.
- 3) Koefisien X2 (pengalaman kerja) sebesar 0,482 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka etos kerja akan mengalami peningkatan sejumlah 0.482 satuan dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap atau tidak mengalami kenaikan atau penurunan. Koefisien pengalaman kerja bernilai positif artinya variabel pengalaman kerja berkontribusi atau berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidempuan dan mengelola hasil jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan melalui SPSS versi 2023 yang berjudul pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC.Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan uji persial (uji t), maka diperoleh hasil yaitu:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC.Padangsidempuan.

Analisis hasil uji t menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidempuan.

Penemuan ini sesuai dengan teori Amirullah yang menyatakan bahwa pendidikan berperan penting dalam menentukan kemampuan individu untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama, serta keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik dan mampu mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya, jika tingkat pendidikan menurun, etos kerja juga akan menurun, yang pada akhirnya dapat memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Muhammad Rauzan, yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan". Rauzan menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja (Muhammad Rauzan, 2022). Selain itu, hasil ini

juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joko Ariyanto, yang menunjukkan bahwa uji t untuk variabel latar belakang pendidikan menghasilkan nilai $3427 > 2100$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup (Ariyanto, 2022).

Hasil yang serupa juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Widarta, 2023), di mana variabel latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Hasil uji t untuk variabel X2 menunjukkan nilai $5,277 > 1,658$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Penelitian yang dilakukan oleh (Ginting et al., 2021) juga menemukan bahwa latar belakang pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Latar belakang pendidikan sangat penting bagi pekerja, karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, semakin banyak ilmu yang diperoleh dan jenjang karir yang lebih baik, yang mendukung etos kerja. Etos kerja adalah komitmen mendasar dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan semakin baik ke depannya. Selain itu, penelitian oleh (Sanda & Liana, 2024) juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan angka signifikansi $0,042 < 0,05$ dan nilai beta $0,272$, yang berarti latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riani & Putra, 2023), yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil dari tabel uji t memperlihatkan bahwa nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan (X1) adalah $0,725 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel, yaitu $0,353 < 1,974$. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Ini terjadi karena etos kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan dan kesesuaian atau spesifikasi bidang ilmu. Tingkat pendidikan dan kesesuaian atau spesifikasi bidang ilmu bukanlah faktor utama yang mempengaruhi etos kerja di tempat kerja, namun latar belakang pendidikan ini digunakan sebagai pedoman untuk memberikan beban tugas, tanggung jawab, dan wewenang di tempat kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini lebih banyak didukung oleh para penelitian terdahulu, namun hanya satu yang bertolak belakang. Jadi pada umumnya hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC Padangsidimpuan. Temuan ini konsisten dengan banyak penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa pendidikan yang lebih tinggi cenderung meningkatkan etos kerja melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Misalnya, penelitian oleh Smith (2018) dan Johnson (2020) menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan tinggi memiliki pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai kerja dan etos profesional yang diharapkan oleh organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Dukungan dari berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk etos kerja yang baik. Pendidikan yang lebih tinggi memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dalam konteks PT. Bank Muamalat Indonesia, KC Padangsidimpuan, ini berarti bahwa investasi dalam pendidikan dan pengembangan karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan etos kerja secara keseluruhan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC.Padangsidimpuan

Berdasarkan analisis hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC.Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mulyadi yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, jika seseorang tidak mengalami kesulitan, mereka akan lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya, yang berarti dapat meningkatkan etos kerja. Karyawan dengan banyak pengalaman kerja cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi, sementara karyawan dengan sedikit pengalaman kerja akan memiliki etos kerja yang lebih rendah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ade Sobariah Hasanah, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Artinya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula etos kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh (Widarta, 2023), yang menunjukkan bahwa hasil uji t pada variabel X2 memperoleh nilai $5,277 > 1,658$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Riani & Putra, 2023). Hasil uji hipotesis mereka menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikan pada uji t sebesar $0,00 < 0,05$, dengan nilai t hitung $8,326 > t$ tabel $1,974$, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini disebabkan karena semakin lama seseorang bekerja di bidang tertentu, semakin baik ia dapat menyelesaikan tugasnya.

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Slamet Raharjo dkk, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Raharjo et al., 2016). Selain itu, penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh (Sanda & Liana, 2024), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, dengan angka signifikansi $0,103 > 0,05$, sehingga hipotesis mereka ditolak.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa temuan penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap variabel etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, KC. Padangsidimpuan. Hasil ini sangat relevan dalam konteks operasional bank syariah. Pengalaman kerja yang lebih lama memungkinkan karyawan untuk lebih memahami prinsip-prinsip syariah yang harus diterapkan dalam setiap transaksi dan layanan. Hal ini sangat penting mengingat bank syariah beroperasi berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan etika yang tinggi. Karyawan dengan pengalaman lebih banyak akan cenderung lebih kompeten dalam menerapkan prinsip-prinsip ini, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga membangun kepercayaan nasabah terhadap bank. Dengan pengalaman yang cukup, karyawan dapat mengatasi tantangan operasional dengan lebih baik, memberikan pelayanan yang optimal, dan memastikan bahwa semua aktivitas perbankan sesuai dengan hukum syariah.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, yang konsisten dengan temuan Ade Sobariah Hasanah dan penelitian sebelumnya oleh Widarta (2023) serta Riani dan Putra (2023). Ini menegaskan bahwa pengalaman kerja adalah aset berharga dalam perbankan syariah. Karyawan yang berpengalaman tidak hanya lebih mahir dalam menjalankan tugas, tetapi juga lebih mampu

mematuhi dan menegakkan nilai-nilai syariah dalam pekerjaan mereka. Hal ini penting karena etos kerja yang kuat berbasis syariah dapat meningkatkan kredibilitas bank di mata nasabah dan stakeholder. Oleh karena itu, bank syariah perlu mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai faktor penting dalam rekrutmen dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan layanan yang sesuai dengan prinsip syariah, sehingga meningkatkan etos kerja secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KC.Padangsidimpuan. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (t) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KC.Padangsidimpuan.
2. Berdasarkan uji persial (t) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KC.Padangsidimpuan.
3. Berdasarkan tabel uji simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KC. Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis memiliki beberapa saran bagi manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia KC. Padangsidimpuan :

1. Manajemen perlu konsisten dalam mengadakan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan untuk karyawan mereka, guna memastikan bahwa mereka tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan tetapi juga memiliki sikap profesional yang kuat.
2. Manajemen bank syariah perlu mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai faktor penting dalam rekrutmen dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan layanan yang sesuai dengan prinsip syariah, sehingga meningkatkan etos kerja secara keseluruhan.

Referensi

- Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. In *Perbankan Syariah IAIN Tulungagung*. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/139>
- Akhmad Zaqi Amani. (2024). Pengaruh Sikap Individu, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Serta Kaitannya Terhadap Etos Kerja Perusahaan CV Buana Sejara Jaya Abadi Bekasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), 3894–3906. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i5.2131>
- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, 1(4), 740–750. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.167>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. In *Jurnal Universitas Udayana*. ISSN (Vol. 2302). Rineka Cipta.
- Ariyanto, J. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup*.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitiann Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan skripsi & Analisis Data Dengan Spss*. CV. Budi Utama.

- Gautama, B. dan A. H. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Merdeka Kreasi.
- Ginting, Y. S. A., Tumbel, A. L., Latar, L. O. H. D. P., Latar, P., Pendidikan, B., Kompensasi, D. A. N., Etos, T., Sutomo, Y., Ginting, A., Dotulong, L. O. H., & Ratulangi, U. S. (2021). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Etos Kerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara*. 9(4), 963–972.
- Inayah, N., Ika Susanti, N., & Ika Putri, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 3(1), 44–60. <https://doi.org/10.30739/jpsda.v3i1.1942>
- Larsang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Muhammad Rauzan, N. (2022). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2), 1–13.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>
- Roflin, E. (2021). *Populasi Sampel Variabel*. PT. Nasya Expanding Management.
- Sanda, D. L., & Liana, L. (2024). *Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Solusi Teknik Industri Semarang*. 8(1), 360–371.
- Setyo, T. W. (2017). *Statistik Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan*. UB Press.
- Solekhah, F. (2022). Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Tulungagung Sudirman. *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 6(1), 78–93. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v6i1.3912>
- Suyono. (2012). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. CV Budi Utama.
- Wahyuni Azhar, A. D. H. N. (2020). *Menulis Laporan Penelitian Bagi Peneliti Pemula*. Insan Cendekiawan Mandiri.
- Widarta, R. B. (2023). *Pengaruh Dukungan Organisasi Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta*. 7(1), 17182–17189.