

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI
DAN PELATIHAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
DI BMT DANA MENTARI MUHAMMADIYAH
PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syari'ah UIN Prof. Kh. Saifuddin Zuhri
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

Rindi Dwi Yulianti

1617202034

**PRODI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rindi Dwi Yulianti
NIM : **1617202034**
Jenjang : S.1
Program Studi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi,
Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan
BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 15 September 2022

Saya yang menyatakan,



Rindi Dwi Yulianti

NIM : 1617202034



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN
PELATIHAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
DI BMT DANA MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudara **Rindi Dwi Yulianti NIM 1617202034** Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **18 Januari 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Chandra Warsito S. TP., S.E., M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Sekretaris Sidang/Penguji

Ayu Kholifah, S.H.I., M.H.
NIP. 19911224 202012 2 014

Pembimbing/Penguji

H. Sochimun, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Purwokerto, 30 Januari 2023



Mengetahui/Mengesahkan
Dekan

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah

UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Rindi Dwi Yulianti NIM 1617202034 yang berjudul:

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syaria'ah (S.E)

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, 15 September 2022
Pembimbing.



H. Sochimin, Lc., M.Si
NIP. 19691009 200312 1 001

MOTTO

“Ubah Pikiranmu dan kau dapat mengubahmu”

(Norman Vincent Peale)



**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN
PELATIHAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DI BMT DANA
MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

Rindi Dwi Yulianti

NIM. 1617202034

Email: rindidwi676@gmail.com

**Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto**

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif, sumber daya manusia harus dikelola secara komprehensif dan strategis sejak dari perencanaan, penerimaan sampai dengan pengembangannya. Latar belakang pendidikan, motivasi yang ada dan pelatihan yang diberikan merupakan faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh dari latar belakang pendidikan, motivasi dan pelatihan terhadap etos kerja karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 23 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, variabel latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 3,199 lebih besar dari t tabel 2,068. Variabel motivasi juga berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,078 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,068. Dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung 2,424 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,068.

Kata kunci: Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, Pelatihan, Etos Kerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL BACKGROUND, MOTIVATION
AND TRAINING ON EMPLOYEE WORK ETHICS AT BMT DANA
MENTARI MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

**Rindi Dwi Yulianti
NIM. 1617202034**

Email: rindidwi676@gmail.com

**Department of Islamic Economics and Finance,
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

ABSTRACT

Human resources play the most important and potential role for the success of a company. Therefore, in order to make a greater contribution to the company in achieving competitive advantage, human resources must be managed in a comprehensive and strategic manner from planning, acceptance to development. Educational background, existing motivation and training provided are factors that influence the work ethic of employees. In this case the researcher tested the effect of educational background, motivation and training on the work ethic of employees at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

This study used a quantitative method by distributing questionnaires. The samples taken in this study were 23 employees. The data analysis method used is validity test, reliability test, classic assumption test, hypothesis test, multiple linear regression analysis with SPSS version 25 program.

Based on the results of research and analysis, the educational background variable has a significant effect on employee work ethic as evidenced by a significance value of 0.005 less than 0.05 and t count 3.199 greater than t table 2.068. The variable of motivation also influences the work ethic of employees, as evidenced by the significance value of 0.006 which is less than 0.05 and the t-count value of 3.078 which is greater than the t-table value of 2.068. And training has a significant effect on employee work ethic as evidenced by the significance value of 0.026 which is less than the value of 0.05 and the t-count value of 2.424 which is greater than the t-table value of 2.068.

Keywords : Educational Background, Motivation, Training, Employee Work Ethics

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	<u>H</u>	Ha (dengan garis dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Ze (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	<u>S</u>	Es (dengan garis dibawah)
ض	D'ad	<u>D</u>	De (dengan garis dibawah)
ط	Ta	<u>T</u>	Te (dengan garis dibawah)

ظ	Za	<u>Z</u>	Zet dengan garis dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa'	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	'el
م	Mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	W
ه	Ha'	h	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	y	Ye

2. Konsonan Rangkap

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. Ta'Marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حِكْمَةٌ	ditulis	<i>hikmah</i>
جِزْيَةٌ	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap kedalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki dalam bentuk aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كراهة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakatal-fitr</i>
------------	---------	---------------------

4. Vokal pendek

ا	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
إ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
و	<i>Dammah</i>	Ditulis	U

5. Vokal panjang

1.	Fathah+alif	Ditulis	ā
	جهلية	Ditulis	<i>Jahiliyya</i> h
2.	Fathah+ya'mati	Ditulis	ā
	تسبي	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah +ya'mati	Ditulis	ī
	كريمي	Ditulis	<i>karīm</i>
4.	Dammah +wawumati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>furuḍ</i>

6. Vokal rangkap

	Fathah+ya'mati	Ditulis	Ai
	بيناكم	Ditulis	Bainakum

2.	Fathah+wawu mati	Ditulis	Au
	زول	Ditulis	Qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَيْنِ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'insyakartum</i>

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

القيس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>
-------	---------	-----------------

b. Bila diikuti huruf *syamsiyah* diikuti dengan menggunakan huruf *syamsiyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf *l(el)*-nya.

السّاء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
--------	---------	-----------------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat.

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

الفروض	Ditulis	<i>al-furuḍ</i>
--------	---------	-----------------

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puja dan puji hanya untuk Allah tuhan semesta alam. Hanya kepada-Nya lah kami memuji dan hanya kepada-Nya lah kami bersyukur, kami meminta ampunan dan pertolongan. Berkat karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto”, Sholawat serta salam tidak lupa selalu kita haturkan untuk junjungan nabi agung kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan petunjuk dari Allah SWT untuk kita semua.

Mengawali kata pengantar ini, ijin penulis menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua penulis yaitu Bapak Masrofi dan Ibu Khujaenah, berkat beliau penulis mampu berdiri tegak dan kuat untuk terus melanjutkan setiap proses kehidupan dengan pendidikan yang lebih baik untuk memperoleh keselamatan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Prof. Dr. H. Mohammad Roqib M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M., Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah

7. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah
 8. H. Sochimim, Lc., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, inspirasi, dan motivasi kepada Penulis.
 9. Dosen-dosen dan staff administrasi Program Studi Perbankan Syariah S1 UIN Syarifudin Zuhri yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
 10. Keluarga besar BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang telah berbagi pengalaman dan ilmu pengetahuan.
 11. Teman-teman kelas Perbankan Syariah A 2016 yang telah berbagi cerita kegembiraan, keceriaan, dan banyak lagi yang tentunya akan selalu menjadi kenangan manis yang tidak akan dilupakan.
 12. Sahabat peneliti Hana Fajar Safitri, Rina Endah Stiyowati, dan teman seperjuangan di Lesehan Sigan Sikasur yang selalu mendukung, membantu berbagi kisah kasih yang indah, dan selalu mengajari arti berjuang tanpa pamrih. Semoga kalian semua diberikan kesehatan dan selalu memegang prinsip berlomba-lomba dalam kebaikan.
 13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Kami ucapkan terimakasih atas semua bantuan dan kasih sayang, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.
- Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik serta saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bisa bermanfaat untuk penulis dan pembaca.
- Aamiin

Purwokerto, September 2022



Rindi Dwi Yulianti

NIM. 1617202034

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	12
B. Kajian Teori.....	17
1. Latar Belakang Pendidikan.....	17
2. Motivasi.....	20
3. Pelatihan	25
4. Etos Kerja	30
5. BMT	35
C. Kajian Teologis	38
D. Rumusan Hipotesis.....	39
BAB III : METODE PENELITIAN	

A. Jenis penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Variabel dan Indokator Penelitian	42
E. Sumber Data	45
F. Metode Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisis Data	46
BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	52
1. Sejarah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	52
2. Visi dan Misi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	55
3. Produk-Produk BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	56
4. Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	59
B. Analisis Data	69
1. Uji Validitas.....	69
2. Uji Reliabilitas.....	72
3. Uji Asumsi Klasik	73
4. Analisis Regresi Linear Berganda	76
5. Uji Hipotesis	78
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1	Indikator Penelitian.....	43
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel latar Belakang Pendidikan	70
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	70
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	71
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.10	Hasil Uji T	79
Tabel 4.11	Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 4.13	Latar Belakang Pendidikan Karyawan	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	60



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Uji Validitas
- Lampiran 4 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 : Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 7 : Uji T
- Lampiran 8 : Uji F
- Lampiran 9 : Koefisien Determinasi
- Lampiran 10 : Surat Keterangan telah melakukan penelitian
- Lampiran 11 : Hasil cek plagiasi



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan salah satu permasalahan yang harus dihadapi oleh semua negara. Faktor penunjang perkembangan pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya adalah sektor perbankan syariah.

Perbankan syariah di Indonesia saat ini berkembang cukup pesat karena mayoritas penduduknya beragama Islam sehingga menyebabkan perkembangan bisnis perbankan syariah menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen untuk menabung dan menikmati jasa layanan syariah. (Azmy 2015, 78-90)

Perbankan berdasarkan prinsip syariah ditetapkan melalui UU No.21 tahun 2008. Dimana perbankan syariah menurut UU No 21 tahun 2008 adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Dan bank syariah menurut undang – undang tersebut adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Syariah (zeedy 2009, 31). Bank syariah beroperasi sesuai dengan syariat – syariat Islam (sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist). Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-Baqarah ayat 275: (Haldani 2013, 72).

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ

ذَلِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ ابْتِيعُوا الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا

فَمَنْ جَاءَهُمْ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِمْ فَنُتِقُوا أَن تَهَايَلَهُمَا سَلَفُهُمْ سَلَفُوا أَمْ يَرَا لَ اللَّهِ هُوَ مَنَعَادًا فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya:

Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gula. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang

larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang mengulangi (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal didalamnya.

Semakin pesatnya dunia perbankan, maka persaingan dalam dunia perbankan syariah semakin ketat. Maka dari itu perlunya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat melaksanakan perencanaan dengan baik agar mencapai tujuan yang diinginkan (M. Hasibuan 2005, 175).

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik lagi secara produktif dan profesional sehingga hasil kerja para karyawan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan (M. Hasibuan 2005, 176).

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor utama berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan tersebut. Jika SDM lemah, maka kemungkinan besar dapat menghambat produktivitas sehingga perusahaan tidak mampu untuk bersaing (M. Hasibuan 2005, 176).

Salah satu faktor yang menunjang kualitas SDM adalah latar belakang pendidikan. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan memiliki pengetahuan yang lebih luas dan didukung pengalaman kerja yang dimiliki. Tetapi pada umumnya SDM yang bekerja di bank syariah berlatar belakang non syariah atau justru bukan lulusan dari fakultas ekonomi. Maka dari itu untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan, perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

Faktor kedua yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam pelaksanaan kerja karyawan agar kerja karyawan dapat mengalami peningkatan. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik karena mereka sudah memiliki tujuan untuk bekerja. Jadi motivasi merupakan salah satu

pendorong untuk semangat bekerja dan mengerahkan seluruh kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk mengerjakan seluruh kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya (Sondang P 2004, 138). Winardi (Winardi 2007, 66) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Sedangkan indikator motivasi menurut Husaini Usman mengemukakan bahwa untuk dapat memotivasi karyawan perlu diperhatikan faktor-faktor seperti gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kondisi, dan pengawasan (Husain 2008, 464).

Selain faktor latar belakang dan motivasi dalam bekerja, pelatihan juga penting dalam kinerja seorang karyawan. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar karyawan memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang. (P. A. Mangkunegara 2008, 31)

Dengan adanya pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut (P. A. Mangkunegara 2008, 32). Pada saat karyawan diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya.

Dari beberapa uraian diatas, untuk mencapai tujuan pengembangan perusahaan, maka perlu adanya kebijakan dalam mengembangkan sumber daya manusia agar mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan.

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Etos kerja sangat penting dalam pertanggungjawaban karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Oleh karena itu, semua karyawan harus mempunyai etos kerja dan memiliki kesadaran untuk saling bekerja sama antar kelompok. Sumber daya manusia yang baik dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan, motivasi, dan pelatihan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Apabila ketiga faktor tersebut sudah mempunyai kualitas yang baik, maka produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi dapat meningkat.

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada nasabahnya. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan BMT Dana Mentari pun berbeda-beda, baik lulusan ekonomi maupun yang lain. Karyawan yang berasal dari jurusan ekonomi tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Khomsah Tun selaku *Manager accounting* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, mengatakan bahwa pelatihan untuk karyawan selalu dilaksanakan secara rutin dan telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang ada dan adanya masa *training* untuk karyawan baru selama tiga bulan. Motivasi dari para pemimpin juga selalu diberikan untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja. Liburan bersama kerap dilakukan untuk menambah kekompakan dan menyambung tali silaturahmi antar anggota.

Dari uraian diatas dikatakan bahwa maksud dari pelatihan bertujuan untuk menambah pengetahuan karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang semakin maju. Dengan program pelatihan maka karyawan dapat mempelajari materi pekerjaan dengan lebih efektif. Selain itu juga program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mengorientasikan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu karyawan juga menyatakan bahwa mereka bekerja di BMT ini masih dibawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan.

Berikut daftar jumlah karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yaitu:

Tabel 1.1

Data jumlah karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto:

No	Nama	Jenjang Pendidikan
1.	M. Sutopo Aji	Sarjana
2.	Khomsahtun	Sarjana
3.	Indiyani NC	Sarjana
4.	Paryanto	Sarjana
5.	Endah P	Sarjana
6.	Muh Rosyad Nurdin	Sarjana
7.	Dedi Febrianto	Sarjana
8.	Yoni Setiawan	Sarjana
9.	Tri Kurniawan	SMA
10.	Wahyu Yulianto	SMA
11.	Nurfachmi	D3
12.	Ritam	SMP
13.	Sintia Trisanti	Sarjana
14.	Fathurrohman	SMA
15.	Dwi Ratnasari	Sarjana
16.	Umi Listiyani	Sarjana
17.	Mukaromah	SMA
18.	Meika Fatihatunnisa	Sarjana
19.	Reni Yulastuti	Sarjana
20.	Drajat Aji Saputra	SMA
21.	Budi Setiawan	SMA
22.	Imam Nurcholis	SMA

23.	Rizqi Ichtiar Romadhlon	Sarjana
24.	Syaefudin Labib Dzulfikar	SMA
25.	Muhammad Iqbal	Sarjana
26.	Fuad Agni Permana	SMA
27.	Indri Yuli Astuti	Sarjana
28.	Sri Wahyuni	SMA
29.	Edi Kurniawan	SMA
30.	Sahal Kurniawan	Sarjana
31.	Soleh Nur Akbar	SMA
32.	Gagas Tri Satrio O	D3
33.	Hudiya Perdana Putra	SMA
34.	Ragil Afriadi	Sarjana
35.	Adiguna Candra Wicaksono	SMA
36.	Nur Azizah	Sarjana
37.	Tamassia Agustin M	Sarjana
38.	Kusno	D3
39.	Alfina Rahmatika	Sarjana
40.	Safira Erviyani	Sarjana
41.	Nur Firman	SMA
42.	Ragil Prayitno	SMA
43.	Amar Muhammad	Sarjana
44.	Dwi Juli Yanto	SMA
45.	Inggrit Ri Setyani	Sarjana
46.	Ismi Khaerunnisa	Sarjana
47.	Nur Cahyo Romadhon	SMA
48.	Ade Abrar Risdian	Sarjana
49.	Agus Yulianto	Sarjana
50.	Danu Eka Ramadhan	Sarjana
51.	Khofifah Dian Istighfariyani	Sarjana
52.	Rahmat	SMA

53.	Ramadhan Ari Hutomo	Sarjana
-----	---------------------	---------

Pada tabel diatas jumlah karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto berjumlah 53 orang. Perkembangan BMT dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan yang signifikan. Pusat inkubasi bisnis dan usaha kecil (PINBUK Departemen UMKM dan Koperasi) memperkirakan jumlah BMT yang berada di Kabupaten Banyumas ada 18 BMT 3 diantaranya ada di Purwokerto yaitu BMT Khomsa, BMT NU Sejahtera dan BMT Dana Mentari Muhammadiyah. BMT Dana Mentari Muhammadiyah sendiri mempunyai kantor layanan ada 6 yaitu 1 kantor pusat yang berada di Karanglewas, dan 5 adalah kantor layanan yang berada di Cilongok, Pasar Pon, Karang Wangkal, Kembaran dan Sokaraja. Dalam penelitian ini penulis mengambil kantor pusat yang berada di Karanglewas dan kantor Layanan yang Berada di Pasar Pon. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto berkantor pusat di Jl kapten Patimura No 392 TelpFax (0281) 6575200 Karanglewas yang memiliki tempat strategis atau mudah dijangkau. Dekat dengan pasar Karanglewas, dekat dengan perumahan penduduk dan masyarakat sekitar juga sangat mendukung dengan adanya BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, dan adanya penelitian terdahulu, untuk itu peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto”**.

B. Definisi Operasional

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil seleksi dalam suatu bank. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan (Tanjung 2011, 8).

Pendidikan adalah proses pengalihan pengetahuan secara sadar dan terencana untuk mengubah tingkah laku manusia dan mendewasakan manusia melalui proses pengajaran dalam bentuk pendidikan formal, nonformal dan informal.

2. Motivasi

Motivasi adalah sebuah keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (H. Malayu 2011, 143).

Motivasi menjadi salah satu bagian yang penting dalam suatu pekerjaan, karyawan yang termotivasi akan lebih semangat dan lebih bahagia dalam bekerja. Tetapi jika karyawan tidak termotivasi, maka akan berdampak pada pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

3. Pelatihan

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang (Patricia M dan Mandey 2014, 516). Indikator pelatihan meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan, instruktur pelatihan, sarana dan fasilitas pelatihan, dan peserta pelatihan (Daniel 2013, 566).

4. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

BMT merupakan salah satu dari lembaga keuangan syariah non bank yang sedang berkembang di kalangan masyarakat menengah ke bawah bahkan pada golongan masyarakat menengah ke atas. Layanan atau jasa BMT sering kali digunakan dan banyak diakses oleh masyarakat kecil yang membutuhkan dana untuk menjalankan suatu usaha.

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto berkantor pusat di Jl Kapten Patimura No 392 Telp Fax (0281) 6575200 Karanglewas yang memiliki tempat strategis atau mudah dijangkau. Dekat dengan pasar Karanglewas, dekat dengan perumahan penduduk dan masyarakat sekitar juga sangat mendukung dengan adanya BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap etos kerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap etos kerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto?

D. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, dan pelatihan terhadap etos kerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau pengaruh terhadap peneliti dan yang diteliti, manfaat dilakukan penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Teoristis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti maupun pembaca tentang etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh latar

belakang pendidikan, motivasi, dan pelatihan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai sumbangsih pemikiran bagi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan.
- 2) Sebagai sumbangsih penulis dalam rangka menambah khasanah pustaka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan ini merupakan kerangka skripsi yang dimaksudkan untuk memberi petunjuk mengenai pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Sistematika ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian isi dan bagian akhir.

Pada bagian awal terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota pembimbing, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel serta lampiran-lampiran.

Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka serta sistematika pembahasan

BAB II : Tinjauan Pustaka

Menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, pembahasan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penyusunan skripsi ini, kerangka pemikiran yang menerangkan secara ringkas tentang pengertian latar belakang pendidikan, motivasi, pelatihan dan etos kerja.

BAB III :Metode Penelitian

Menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : Pembahasan

Terdiri dari deskripsi data, pengujian hipotesis serta pembahasan inti.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kajian yang membahas tentang hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti, baik itu kegiatan yang mendalam, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan apa yang belum ada.

Sebelum penulis membahas lebih lanjut mengenai Pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi, dan pelatihan terhadap etos kerja karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, penulis mencoba menelusuri penelitian-penelitian yang sudah ada, beberapa penelitian tersebut antara lain:

Penelitian Patricia M Sahanggamu dan Silvy L Mandey (2014) dalam jurnal EMBA yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, motivasi, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya” menyimpulkan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.

Penelitian Ela Overa (2019) dalam skripsi yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah (Studi Kasus pada BRI Syariah KCP Ajibarang)” menyimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Ajibarang, hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar $-0,325$ dan nilai Sig (2-tailed) sebesar $0,256 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial juga

tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Ajibarang, hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,128 dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,664 > 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Ajibarang, hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,263 > 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan berhubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang, hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,450 dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,107 > 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 75,613 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Patricia M Sahangggamu dan Silvy L Mandey (2014) Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.	Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama melakukan penelitian tentang kinerja karyawan.	Perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabel penelitian. Pada penelitian Patricia M Sahangggamu dan Silvy L Mandey menggunakan variabel Pelatihan Kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan penulis menggunakan variable latar belakang pendidikan, motivasi dan pelatihan.
2.	Ela Overa (2019) Hubungan Budaya Organisasi,	secara parsial budaya organisasi tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang kinerja	Perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabel penelitian. Pada

<p>Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah (Studi Kasus pada BRI Syariah KCP Ajibarang)</p>	<p>Bank BRI Syariah KCP Ajibarang, hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar -0,325 dan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,256 > 0,05. Disiplin kerja secara parsial juga tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Ajibarang, hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,128 dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,664 > 0,05. Sedangkan kepemimpinan berhubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang, hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,450 dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,107 > 0,05</p>	<p>karyawan dalam suatu Bank syariah.</p>	<p>penelitian Ela Overa menggunakan 4 variabel yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan penulis menggunakan 3 variable yaitu latar belakang pendidikan, motivasi dan pelatihan.</p>
--	--	---	--

3.	<p>Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.</p>	<p>latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 75,613 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ditolak dan diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI</p>	<p>Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja karyawan dalam suatu Bank syariah.</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabel penelitian. Pada penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah menggunakan dua variabel yaitu latar belakang pendidikan & pengalaman kerja. Sedangkan penulis menggunakan 3 variabel yaitu latar belakang pendidikan, motivasi dan pelatihan. Penelitian ini juga dilakukan di tempat yang berbeda.</p>
----	---	---	--	--

		Syariah Kantor Cabang Kediri.		
--	--	----------------------------------	--	--

B. Kajian Teori

1. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Secara istilah, pendidikan berasal dari Bahasa Yunani “*paedagogie*”, berakar dari kata “*pais*” yang berarti anak, dan “*again*” yang artinya membimbing. Jadi *paedagogie* adalah suatu bimbingan yang diberikan kepada anak.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pendidikan berasal dari kata dasar “*didik*” (mendidik), yaitu memelihara dan memberi latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran (Nawafil 2018, 1).

Menurut Sugihartono, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh pendidik untuk mengubah tingkah laku manusia, baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia tersebut melalui proses pengajaran dan pelatihan. Kemudian menurut Sri Rumini pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha sadar, sengaja dan bertanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pendidik terhadap anak didiknya untuk mencapai tujuan kearah yang lebih maju (Irham dan Wiyani 2013, 19).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mendewasakan dan memandirikan manusia melalui kegiatan yang terencana dan disadari melalui kegiatan belajar dan pembelajaran yang melibatkan siswa dan guru.

b. Fungsi Pendidikan

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat ada dua bagian yaitu preserveratif dan direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat. Sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan

sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan.

Sedangkan fungsi pendidikan menurut kajian literature cetak dan internet, menyatakan bahwa fungsi pendidikan nyata yang dilakukan lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan anggota masyarakat untuk mencari nafkah.
- 2) Mengembangkan bakat perseorangan demi kepuasan pribadi dan bagi kepentingan masyarakat.
- 3) Melestarikan budaya.
- 4) Menanamkan keterampilan yang perlu bagi partisipasi dalam demokrasi (Neolaka dan Grace 2017, 17-18)

c. Tujuan Pendidikan

Adapun tujuan pendidikan Antara lain sebagai berikut:

1) Tujuan Umum (tujuan lengkap, tujuan total)

Tujuan umum pendidikan adalah kedewasaan anak didik. Hal ini berarti bahwa semua aktivitas pendidikan seharusnya diarahkan kesana, demi tercapainya tujuan umum tersebut.

2) Tujuan Khusus (pengkhususan tujuan umum)

Untuk mencapai tujuan umum, kita perlu melewati jalan khusus. Untuk mengkhususkan tujuan umum itu, kita dapat mempergunakan beberapa pandangan dasar (prinsip) sebagai berikut:

- a) Harus melihat kemungkinan-kemungkinan pembawaan, umur, dan jenis kelamin anak didik.
- b) Harus melihat lingkungan dan keluarga anak didik.
- c) Harus melihat tujuan anak didik dalam rangkaian kemasyarakatan.
- d) Harus melihat diri sendiri selaku pendidik.
- e) Harus melihat tugas lembaga pendidik dimana anak tersebut di didik.

3) Tujuan Tak Lengkap

Ini adalah tujuan yang berkaitan dengan kepribadian manusia dari satu aspek saja, yang berhubungan dengan nilai-nilai hidup tertentu.

4) Tujuan Sementara

Tujuan sementara ini adalah titik-titik perhatian sementara, yang kesemuanya itu sebagai persiapan untuk menuju kepada tujuan umum tersebut.

5) Tujuan Insidental

Tujuan ini adalah tujuan yang terpisah dari tujuan umum, tetapi kadang-kadang mengambil bagian dalam menuju ke tujuan umum.

6) Tujuan Intermedier

Tujuan ini adalah tujuan yang berkaitan dengan penguasaan sesuatu pengetahuan dan ketrampilan demi tercapainya tujuan sementara (Ahmadi 2003, 206).

Latar belakang pendidikan sangat berpengaruh terhadap hasil seleksi yang dilakukan oleh manajer dalam suatu perusahaan. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan lebih menguasai materi dan prestasi akan mudah terlihat. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada posisi yang tepat.

Latar belakang pendidikan juga dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan (Tanjung 2011, 8)

d. 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. Menurut

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1, Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- 1) Pendidikan Dasar, yaitu pendidikan dasar yang lamanya Sembilan tahun, diselenggarakan selama enam tahun di Sekolah Dasar atau sederajat dan tiga tahun di Sekolah Menengah Pertama atau sederajat.
- 2) Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah
- 3) Pendidikan Tinggi, yaitu jenjang pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Malayu 2011, 143).

Motivasi menjadi salah satu bagian yang penting dalam suatu pekerjaan, karyawan yang termotivasi akan lebih semangat dan lebih bahagia dalam bekerja. Tetapi jika karyawan tidak termotivasi, maka akan berdampak pada pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Menurut Robbin motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan tersebut ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi berusaha agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya (Robbins 2006, 54).

Sedangkan Sunyoto menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk

melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Malayu 2011, 143).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah sebuah keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai

Proses motivasi kerja sendiri terbagi dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.
 - 2) Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.
 - 3) Rangsangan adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.
- b. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Motif adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu, dimana tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Adapun ciri-ciri motivasi meliputi:

- 1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

2) Motif dapat Berubah-Ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya.

3) Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan dibawah sadarnya.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut selain itu motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan (Indahingwati dan Nugroho 2020, 158-159).

c. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi Antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
 - 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
 - 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
 - 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
 - 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 - 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 - 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
 - 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
 - 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- (Malayu 2005, 146).

d. Teori Konsep Motivasi

Para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi, diantaranya banyak konsep tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut. Dibawah ini adalah pandangan dari beberapa ahli tentang konsep sebagai dasar motivasi kerja (Martoyo 2007, 184-186)

1. Teori Herzberg

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor yang memotivasi orang. Faktor pemeliharaan merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan motivator merupakan faktor yang menggerakkan tingkat motivasi. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dan lain-lain. Faktor ekstrinsik terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. Hal yang dapat digunakan sebagai alat memotivasi seseorang adalah faktor motivator saja, Sedangkan faktor *hygiene* tidak. Studi Herzberg ini diperlihatkan bahwa ternyata kualitas kebutuhan yang lebih tinggi yang terkandung dalam kelompok motivatorlah yang mampu mendatangkan kepuasan, sedangkan keberadaan faktor *hygiene* hanya sekedar membawa pada tidak adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor *hygiene* dari Herzberg ini antara lain kecukupan fisiologis, keselamatan, keamanan.

2. Teori Mc Clelland

Menurut Mc Clelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh

karena itu motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain, maka motif ini sering disebut motif sosial. Motif primer atau motif yang tidak di pelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis. Motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya, makan, minum dan kebutuhan-kebutuhan biologis yang lain. Sedangkan motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial.

3. Teori Hierarki kebutuhan maslow

Menurut Abraham maslow dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan:

a. Kebutuhan Fisiologi

Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.

b. Kebutuhan rasa aman.

Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan akan keamanan tidak bisa dilihat dari segi fisik para pekerja saja. Segi-segi keamanan yang bersifat psikologis juga mutlak penting mendapat perhatian.

c. Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain

Mencangkup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan. Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi. Dengan perasaan demikian ia akan berperilaku positif yang

biasanya tercermin dalam kemauan memberikan sumbangsih yang semakin besar pada usaha organisasi untuk mencapai tujuan.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. Salah satu ciri manusia ialah bahwa dia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan status oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri. Dewasa ini semakin disadari oleh berbagai kalangan yang semakin luas bahwa dalam diri setiap orang potensi kemampuan yang belum sepenuhnya dikembangkan.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, meningkatkan sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Simamora, menyatakan bahwa pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik. Hal ini senada juga disampaikan oleh *Mondy* bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan

cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

Robert L. Mathis, menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana seorang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dan menurut *Martoyo*, pelatihan adalah proses yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Edwin B. Flippo mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik untuk menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada (L. Sri 2018, 110-111).

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan perorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (A. A. Mangkunegara 2009, 44)

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Carrell dan Kuzmits tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5:

- 1) Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
- 2) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- 3) Untuk membantu masalah operasional.
- 4) Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.

- 5) Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Menurut Procton dan Thornton menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah:

- 1) Untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industry sejak hari pertama masuk kerja.
- 2) Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap (L. Sri 2018, 114).

Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan menurut dalah sebagai berikut:

- 1) mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima.
- 2) Membentuk sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 3) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 5) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi (L. Sri 2018, 115).

c. Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan

Lima jenis pelatihan yang sering dilakukan menurut Henry Simamora antara lain sebagai berikut:

- 1) Pelatihan Keahlian (*skill training*)

Program pelatihan yang relatif sederhana yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan atau kekurangan yang ada dalam tugas-tugas seorang pekerja.

- 2) Pelatihan Ulang

Program pelatihan yang memberikan keahlian yang dibutuhkan pekerja untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

- 3) Pelatihan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional atau *cross functional training* yaitu pelatihan yang melibatkan pekerja untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan pokoknya.

4) Pelatihan Tim

Pelatihan yang melibatkan sekelompok pekerja yang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu tugas demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas adalah suatu pelatihan yang didasari dari kreativitas seorang pekerja, dengan cara memberikan peluang kepada pekerja untuk meluangkan gagasan atau ide-ide kreatifnya secara rasional dan layak (Aljabar 2020, 23).

d. Metode Pelatihan dan pengembangan.

Banyak metode pelatihan dan pengembangan yang bisa dilaksanakan dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi, namun dari sekian banyak metode tersebut dapat dibagi dalam dua bentuk yaitu:

1) Metode Praktis (*on the job training*)

Dalam metode ini pekerja dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang sudah berpengalaman. Berikut beberapa teknik yang dapat digunakan dalam *on the job training*:

- a) Rotasi jabatan, memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan.
- b) Latihan intruksi pekerjaan, memberikan petunjuk-petunjuk pengerjaan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan untuk melatih para pekerja tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

- c) Magang, proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
- d) *Coaching*, atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan rutin.
- e) Penugasan sementara, penempatan seorang pekerja pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

2) Metode Simulasi (*Off The Job Training*)

Pada metode ini peserta pelatihan atau pengembangan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat atau mesin atau kondisi lingkungan tersebut merupakan tiruan dari kondisi kerja yang sebenarnya. Beberapa teknik simulasi:

- a) Studi kasus (*case study*), penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan.
- b) Bermain peran (*Role Playing*), menganalisis masalah antar pribadi dan memupuk keahlian hubungan masyarakat.
- c) Permainan peran dalam bisnis (*business game*), latihan simulasi dalam kelas dengan membagi peserta dalam beberapa kelompok kompetisi yang berdiskusi dan mengambil keputusan tentang langkah-langkah pemecahan masalah yang dihadapi organisasi.
- d) Pelatihan Beranda (*vestibule*), pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam kelas untuk pekerjaan semi ahli.
- e) Latihan Laboratorium (*laboratory training*), pelatihan yang menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan perilaku.

- f) Manajemen ganda (*multiple management*), organisasi membentuk dewan direktur baru yang anggotanya para pekerja junior (calon manajer). Peserta didorong untuk berpikir dan bekerja pada organisasi dengan wawasan secara menyeluruh dan mengemukakan ide-ide pemecahan masalah dalam organisasi.
- g) Peniruan Perilaku (*behavior modeling*), teknik simulasi yang berfokus pada modul keahlian yang menitikberatkan pada masalah yang sering dihadapi para supervisor.
- h) Pelatihan alam terbuka (*outbond*), metode yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan eksekutif yang berlangsung dialam terbuka seperti lintas alam, arung jeram, sepeda gunung dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk pengembangan dan penguasaan keahlian antar pribadi, kerja sama tim, kekompakan, percaya diri, penghargaan diri dan sebagainya (Aljabar 2020, 24-26).

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Secara termonologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga 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.

Istilah Inggris Ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi ethos berkaitan erat dengan budaya kerja (Amiruddin 2019, 10).

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo 2011, 26).

Sedangkan etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantara setiap organisasi harus memiliki etos kerja (Sinamo 2011, 26).

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja (Panji 1992, 29).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat menyelesaikan kerja dan amalnya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir bersikap dan bertindak seseorang tertentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

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 di tentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat memiliki sistem nilai budaya maju akan 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 dinikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. 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) Pendidikan

Etos kerja dapat dipisahkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur Ekonomi

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

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang (Panji 1992, 52).

c. Ciri Ciri Etos Kerja

Ciri-ciri etos kerja Antara lain sebagai berikut:

- 1) Kecanduan terhadap waktu.
- 2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).
- 3) Memiliki kejujuran.

4) Memiliki komitmen.

5) Kuat pendirian (konsisten) (Nunung 2020, 23-24).

d. Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain.

2) Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Karakteristik ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3) Dapat diandalkan.

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seseorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seseorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu : mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan,

dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu (Sri dan Yenni 2019, 206-207).

5. BMT

a. Pengertian BMT

BMT merupakan kependekan dari *Baitul Mal wa Tamwil* atau dapat juga ditulis dengan *baitul maal wa baitul tanwil*. Secara *harfiah / lughawi baitul maal* berarti rumah dana dan *baitul tanwil* berarti rumah usaha. *Baitul maal* dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangannya, yakni dari masa nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. Dimana *baitul maal* berfungsi untuk mengumpulkan sekaligus men-syaruf-kan dana sosial. Sedangkan *baitul tanwil* merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba.

BMT merupakan organisasi bisnis yang berupa sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi *baitul tanwil*. Sebagai lembaga sosial, *baitul maal* memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan lembaga Amil Zakat (LAZ), oleh karena itu *baitul maal* ini harus didorong agar mampu berperan secara professional menjadi LAZ yang mapan. Fungsi tersebut paling tidak meliputi upaya pengumpulan dana zakat, infaq, sodaqoh, wakaf, dan sumber dana-dana sosial yang lain, dan upaya pencyarufan zakat kepada golongan yang paling berhak sesuai dengan ketentuan ashabiah (UU Nomor 38 tahun 1999)(Ridwan 2004, 120).

BMT dapat dipandang memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infaq, sedekah, dan wakaf serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua BMT sebagai lembaga keuangan yang berfungsi menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkannya kepada masyarakat (anggota BMT) yang di berikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai

lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi, seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian (Darmawan dan Fasa 2020, 195-196).

b. Badan Hukum BMT

Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 1992, maka badan hukum yang dapat digunakan oleh BMT, meliputi:

- 1) Unit Jasa Keuangan Syariah (UJKS) dari Koperasi Serba Usaha (KSU)
- 2) Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS)
- 3) Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS)

Jika BMT menggunakan salah satu dari tiga alternatif tersebut, maka BMT harus tunduk pada ketentuan perkoperasian. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No 1 tahun 2013, tentang LLM maka BMT dapat berbadan hukum sebagai Lembaga Mikro (LKM) berdasarkan prinsip syariah, oleh karena itu BMT juga harus tunduk terhadap ketentuan yang diatur dalam undang-undang LKM (Ridwan 2004, 121-122).

c. Visi dan Misi BMT

Visi BMT harus mengarah pada upaya untuk mewujudkan BMT menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota (ibadah alam arti yang luas), sehingga mampu berperan sebagai wakil pengabdian Allah SWT, memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

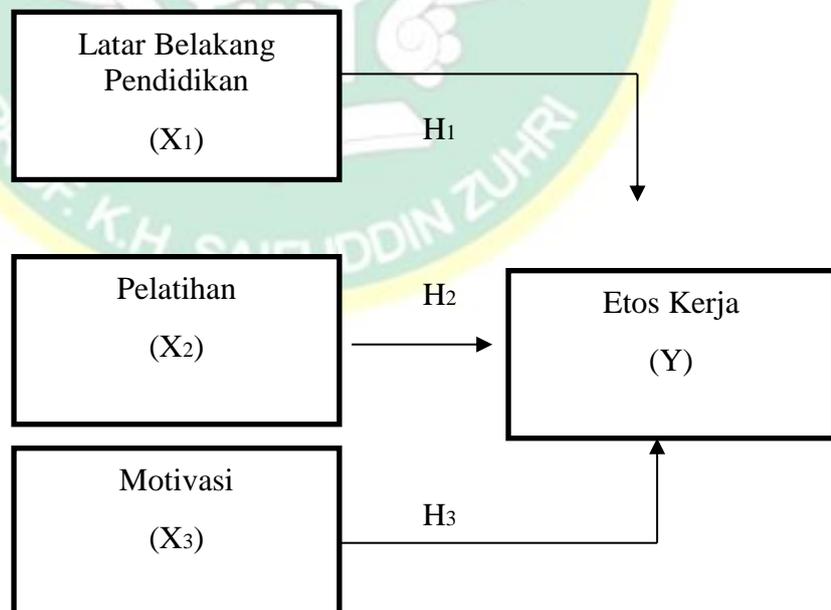
Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil dan berkemakmuran-berkemajuan, serta makmur-maju berkeadilan berlandaskan syariah dan ridho Allah SWT.

d. Fungsi BMT

BMT juga mempunyai fungsi lain diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat (pokusma) dan daerah kerjanya.
- 2) Meningkatkan kualitas SDM anggota dan pokusma menjadi lebih profesional dan islami sehingga utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
- 3) Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- 4) Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara sebagai *shahibul maal* dengan du'afa sebagai *mudharib*.
- 5) Sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pemiiki dana (*shahibul maal*), baik sebagai modal maupun penyimpan dengan pengguna dana (*mudharib*) untuk pengembangan produktif (Ridwan 2004, 125-126).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



C. Kajian Teologis

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang besar terhadap etos kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Islam juga mengajarkan agar manusia menuntut ilmu setinggi tingginya, semakin tinggi pendidikan yang dicapai maka akan semakin banyak pengetahuan yang diperoleh. Karena pengetahuan sangat penting bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan adanya pengetahuan, maka manusia akan mengetahui apa yang baik dan apa yang buruk. Tidak hanya itu, Al-Qur'an memposisikan manusia yang memiliki pengetahuan pada derajat yang tinggi. Seperti tercantum dalam surat al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ لَكُمْ تَسَبَّحُوا لِلَّهِ الذِّينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”

Selain latar belakang pendidikan, motivasi juga berpengaruh dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan. Islam menganjurkan seseorang mempunyai motivasi yang baik dan disertai dengan usaha, karena apabila seseorang mempunyai motivasi yang baik namun tidak disertai dengan usaha maka akan menjadi sia-sia. Begitu pentingnya sebuah motivasi dalam kehidupan manusia hingga Islam mengatur dalam beberapa ayat Al-qur'an. seperti firman Allah SWT dalam Al-qur'an Surah Yusuf ayat 87:

يَا بَنِي إِدْرِيْسَ أَهْبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا
يَأْسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya:

“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat

Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir". (QS Yusuf:87)

sedangkan ayat yang menjelaskan tentang pelatihan kerja tercantum dalam QS Al – Jumu'ah ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya:

“Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.” (QS Al-Jumu'ah:2)

D. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Ansori 2020, 46).

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap etos kerja karyawan.

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai dan sesuai dengan bidang pekerjaan (Muttaqin 2014, 3). Dalam penelitian yang dilakukan oleh andriyan muttaqin, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Muttaqin 2014, 7).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H0 : Latar Belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan
- H1 : Latar Belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan

2. Pengaruh motivasi terhadap etos kerja karyawan.

Menurut Maslow dan Abraham (1996:94) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan dan melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri seseorang bisa di timbulkan oleh dorongan karena perbuatan dan motivasi yang ditimbulkan dalam dirinya atau motivasi yang ditimbulkan dari hakiki (Fathoni 2006, 79). Dalam penelitian yang dilakukan Kristianingsih menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT BNI Syariah KCP Cilacap.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan

3. Pengaruh pelatihan terhadap etos kerja karyawan.

Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2009:164) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran, kecakapanm pengetahuan dan sikap (Sedarmayanti 2009, 164). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan berhubungan secara positif yang artinya semakin tinggi suatu pelatihan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan (Mushlich dan Sri 2009, 13). Sedangkan menurut Margono penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris (Ahmad 2011, 64).

Pendekatan penelitian ini bersifat asosiatif yaitu menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian.

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang beralamat di Jalan Kapt Patimura No 392 Karang Lewas Purwokerto.

2. Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dari tanggal 1 Oktober 2020 sampai dengan 1 Juli 2021 hingga data-data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi terpenuhi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memenuhi kualitas dan karakteristik tertentu (Syaiful 2018, 49). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu (Syaiful 2018, 49). Dengan menggunakan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 23 karyawan dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan:

n = Ukuran sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan yang diperkenankan (10%)

Dengan populasi (N) sebanyak 53 karyawan dan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%, maka besarnya sampel yaitu:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{53}{1+53 \cdot 0,01^2} \end{aligned}$$

= 22,64 dibulatkan menjadi 23 karyawan

Jadi jumlah sampel minimal sebanyak 23 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. *Random sampling* adalah pengambilan sampel secara *random* atau tanpa pandang bulu, dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Riyanto 2020, 16)

D. Variabel dan Indikator Penelitian.

1. Variabel

Variabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai dan dapat diukur, baik wujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangibile*) (Syaiful 2018, 51) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen, antara lain:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (variabel bebas) merupakan tipe variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain (Syaiful 2018, 129). Variabel independen pada penelitian ini yaitu Latar Belakang Pendidikan (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dinamakan variabel dependen karena kondisi atau variasinya terikat atau dipengaruhi oleh variasi variabel lain, yaitu dipengaruhi variabel bebas (Syaiful 2018, 130). Dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y) etos kerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2. Indikator

Indikator adalah bagian dari variabel-variabel yang dapat diukur. Indikator inilah yang dijadikan item-item pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Etos Kerja (Y)	Etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat	- Keahlian Interpersonal - Dapat Diandalkan - Inisiatif

		menyuksekkan kerja dan amalnya	
2.	Latar Belakang Pendidikan (X1)	Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pendidikan berasal dari kata dasar “didik” (mendidik), yaitu memelihara dan memberi latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran	<ul style="list-style-type: none"> - Jenjang Pendidikan - Kesesuaian Jurusan
3.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah sebuah keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai	<ul style="list-style-type: none"> - Dorongan mencapai tujuan. - Tingkat usaha. - Rasa tanggung jawab.
4.	Pelatihan (X3)	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan perorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan. - Kemampuan berfikir. - Sikap.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini ada dua macam data yang digunakan oleh penulis yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau obyek yang diteliti atau ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan (Bungin 2017, 132). Data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu etos kerja karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber data sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin 2017, 132). Dalam hal ini penulis memperoleh data informasi yang diambil dari buku, jurnal, internet dan kepustakaan lain sebagai bahan penjang penelitian yang berkaitan dengan pembahasan ini. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan (Ahmad 2011, 83). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses untuk memperoleh keterangan untuk mencapai tujuan penelitian dengan cara melakukan tanya jawab responden atau pihak-pihak yang terkait dengan peneliti. Wawancara adalah sebuah interaksi yang didalamnya terdapat pertukaran atau berbagai aturan, atau tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi (hardiansyah 2014, 31). Dalam penelitian ini wawancara

dilakukan dengan Ibu Khomsah Tun selaku *manager accounting* di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Suliyanto 2006, 140).

Bentuk angket yang digunakan adalah skala *linkert*. Skala *linkert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *linkert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono 2010, 100).

Jawaban dari setiap instrument diberi skor atau nilai 1-5, Antara lain:

STS :Sangat Tidak Setuju
 TS :Tidak setuju
 N : Netral
 S :Setuju
 SS :Sangat Setuju

3. Kepustakaan

Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat di perpustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.

G. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono 2010, 93).

Analisis data dilakukan dengan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). SPSS merupakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dapat dikatakan valid jika alat itu mengukur apa yang harus di ukur alat itu (Nasution 2009, 74).

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Suliyanto 2006, 146).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan juga sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif maka pertanyaan tersebut tidak valid (Sekaran dan Bougie 2018, 108).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel latar belakang pendidikan (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3) dan etos kerja karyawan (Y).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama (Nasution 2009, 76).

Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrument untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic *Cronbach Alpha* (α)

Pengujian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Sugiyono 2010, 364). Uji reliabilitas untuk alternatif lebih dari dua menggunakan uji *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

R_i : Reliabilitas instrument

K : Banyak butir pertanyaan

at^2 : Varian total

$\sum ab^2$: Jumlah varian butir

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi. Sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Uji asumsi klasik pada penelitian ini Antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (Agus 2009, 77).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak.

Rumus uji normalitas sebagai berikut:

$$x^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

x^2 = Nilai x^2

O_i = Nilai Observasi

E_i = Nilai *expected* atau harapan

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikan lebih dari 0,05. Dengan ketentuan, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal (Sugiyono 2010, 126).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi korelasi atau hubungan linear yang sempurna. Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas. Pada penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF. Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. (Patricia M dan Mandey 2014, 514)

c. Uji Heteroskedastisitas

Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Singgih 2010, 207)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ada beberapa metode Antara lain dengan cara uji *spearman's rho*, uji *park*, uji *glejser*, uji *scatterplots* regresi. Pada penelitian ini menggunakan cara uji *glejser*. Dalam uji *glejser* dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya dan ditandai dengan signifikansi variabel $> 5\%$.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh tiga variabel bebas, maka tidak bisa menggunakan regresi sederhana. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel *dependent* (etos kinerja karyawan)

X_1 = variabel *independent* (latar belakang pendidikan)

X_2 = variabel *independent* (motivasi)

X_3 = variabel *independent* (pelatihan)

a = Harga Konstanta (Harga Y bila $X = 0$)

b_1, b_2, b_3 = angka atau koefisien regresi

e = variabel eror

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu menerima atau menolak hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila probabilitas $< 0,05$, maka H_a diterima, dan H_0 ditolak

Apabila probabilitas $> 0,05$, maka H_a ditolak, dan H_0 diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, dan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Riduwan 2011, 121).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

1. Sejarah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Tahun 1995 adalah tahun bermunculnya BMT-BMT di Indonesia. Salah satu diantara ratusan BMT yang berdiri adalah BMT yang terbentuk dari sekumpulan pemuda Muhammadiyah yang bekerja sama dengan YBMM (Yayasan *Baitul Maal* Muhammadiyah). Diantara nama-nama muda itu ialah: Achmad Sobirin M. Sutopo Aji, Waryoto, Khomsahtun, Sudiro Husodo dan Nanang Yulianto. Sudiro Husodo melakukan negosiasi ke Pimpinan Cabang Muhammadiyah Purwokerto Barat, selaku tuan rumah yang nantinya akan ditempatkan dengan kantor, serta aturan/prosedur dari YBMM bahwa BMT harus dibawah naungan PCM, sementara Sobirin dan Khomsahtun melaksanakan tugas magang ke BMT Khairu Ummah Leuwiliang Bogor atas rekomendasi dari YBMM Pusat. Setelah melakukan magang dan mendapatkan Surat Keputusan dari YBMM tentang pengesahan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dibawah binaan YBMM tersebut, kemudian sepakat melakukan jadwal peresmian dan disepakati akan dilaksanakan pada hari Ahad, 01 Oktober 1995. Beberapa persiapan administrasi dilaksanakan oleh M. Sutopo Aji diantaranya mengundang unsur-unsur PCM, PDM, dan menembus maka dilaksanakanlah Acara Peresmian / *Grand Opening* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto Barat yang waktu itu secara simbolis diresmikan oleh ketua PDM Banyumas.

Adapun hasil dari keputusan YBMM yang tertuang dalam surat pengesahan dan lampiran berupa susunan pengurus dan tercatat sebagai berikut:

a. Pembina : Yayasan *Baitul Maal* Muhammadiyah
Jakarta

- b. Penanggung jawab : PCM Purwokerto Barat
- c. Badan Pengawas :
 - 1) Ketua : H. Gunawan
 - 2) Anggota : Saechun Saeradji
- d. Badan Pengurus :
 - 1) Ketua : Achmad Sobirin
 - 2) Wakil Ketua : Sutopo Aji
 - 3) Sekretaris : Maryoto, SE
 - 4) Bendahara : Khomsahtun
 - 5) Pemasaran :
 - a) Nanang Yulianto
 - b) Sudiro Husodo

Di dalam SK tersebut tertulis masa untuk 2 tahun dan tanggal berakhir 25 September 1997, dan bisa diangkat kembali, atau disesuaikan dengan Anggaran Dasar BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Setelah adanya *launching* peresmian, kami berenam sepakat untuk membuka kantor operasional, dan waktu itu menyewa ruang tamu Bapak KH. Syamsuri Ridwan yang pada saat itu sedang menjabat sebagai ketua MUI Kabupaten Banyumas. Dalam perjalanan pembukaan kantor operasional ada satu kendala yang menyebabkan mundurnya Achmad Sobirin dan Waryoto meninggalkan BMT Dana Mentari dalam umur waktu seminggu. Setelah mundurnya Achmad Sobirin dan Waryoto tinggal 4 orang pengurus dan dari keempat itu sepakat untuk menjadikan Sutopo Aji sebagai ketua karena beliau yang menduduki sebagai wakilnya. Kantor operasional tetap berjalan dan buka dengan pembagian tugas Sutopo Aji, Sudir Husodo dan Nanang yang bertugas diluar, sedangkan Khomsahtun yang mengelola di dalam. Seiring perjalananpun Sudiro Husodo dan Nanang meninggalkan BMT Dana Mentari dalam kondisi yang masih seumur jagung. Dengan inisiatif Sutopo Aji dan Khomsahtun BMT Dana Mentari menambah

pengurus atau karyawan dan masuklah Rachmat Sofyan pada bulan November 1995 dan Indiyani Nurchasanah pada bulan Desember 1995, serta Suyatman bulan maret 1996. Dengan penambahan karyawan tersebut operasional tetap berjalan bertatih-tatih dengan keterbatasan kemampuan keuangan dan ketrampilan pengurusnya. Namun karena didorong adanya semangat perjuangan dan rasa tanggungjawab pengurus tersebut bergerak untuk mengemban amanah tersebut. Saat perjuangan mendapat dukungan dan pembinaan Dompot Dhuafa pada bulan Mei 1997 menambah satu lagi karyawan Bapak Paryanti. Dalam perjalanan itu republika yang waktu itu merangkul BMT Dana Mentari dengan mengajak kerja sama dalam hal sebar Hewan Kurban dan pelatihan-pelatihan training bagi Manajer dan Karyawan. Setelah berjalan hamper 2 tahun kemudian membuat Badan Hukum / Legalitas Usaha yang pada saat itu ada beberapa alternatif yaitu PT, CV atau koperasi. Dan dari ke 3 bentuk alternatif termudah adalah koperasi. Kemudian bergerak untuk mngurus legalitas melalui Dinas Koperasi dan resmi terbentuk Koperasi dengan nama KSU (Koperasi Serba Usaha Dana Mentari) dengan SK dari Komenkop sebagai berikut (Khomsahtun, 2021):

No : 14236/BH/KWK.11/IX/1997

Tanggal : 25 September 1997

Pengurus di Anggaran Dasar sebagai berikut:

- a. Ketua : M. Sutopo Aji
- b. Wakil Ketua : Drs. Zaenuri Ahmad
- c. Sekretaris : Indiyani Nurchasanah
- d. Bendahara : Khomsahtun
- e. Bendahara II : Eko suprpto

Namun dari wakil ketuan dan bendahara II tidak pernah aktif. Dengan adanya SK dari Dinas Koperasi mendapat binaan-binaan manajemen dan keuangan diantaranya adanya proyek P2 KER yang ada pada saat itu diberi dana sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah),

kemudian tahun 1998 mendapatkan proyek P3 T yang pada saat itu karyawan diikutkan dalam proyek tersebut dan dibayar oleh proyek tersebut selama 7 bulan sebesar Rp. 300.000 (tiga ratus ribu rupiah).

Diantaranya karyawan yang ikut dalam proyek tersebut yaitu Khomsahtun, Indiyani Nurchasanah dan Paryanto. Proyek yang ketiga adalah adanya DO dari Dinas Koperasi dimana diberi hak untuk menjual beras pada saat itu dan mendapatkan keuntungan. Dengan bantuan Dinas Koperasi dan dukungan dari para anggota KSU BMT Dana Mentari Purwokerto dapat menembus ke angka BEP tahun 1998 dan pada tahun 1999 sudah bisa membagikan laba kepada anggotanya tahap demi tahap sampai skarang ini (Khomsahtun, 2021)

Saat ini BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang berkantor pusat di Jl. Kapten Pattimura No. 392 Telp/fax (0281) 6575200 Karanglewas telah memiliki enam cabang, diantaranya beralamat di:

- a. Jl. Jend. Soedirman Kios Pasar Pon No. 11-12 Telp. (0281) 625604 Purwokerto
- b. Jl. Kapten Pattimura No 392 Relp. (0281) 6840001 Karanglewas
- c. Jl. Dr. Suparno No. 90 Telp. (0281) 6576859 Karangwangkal, Purwokerto Utara
- d. Jl Raya Cilongok Kios Sentra Komoditi 6A Pernasidi Telp. (0281) 655157
- e. Jl Raya Larangan Kec. Kembaran Telp (0281) 6511660
- f. Jl. Menteri Supenno RT 03 RW)^ Sokaraja Tengah, Sokaraja Telp (0281) 6541468 (Khomsahtun 2016)

2. Visi dan Misi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

- a. Visi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto:
Menjadi Lembaga Keuangan Ekonomi Syariah yang handal
- b. Misi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto:
 - 1) Pemberdayaan Ekonomi Syariah
 - 2) Meningkatkan Sumber Daya Manusia

- 3) Penggunaan Informasi Teknologi Berbasis Syariah.
(Khomsahtun 2016)

3. Produk-Produk BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

a. Pendanaan (*Funding*)

Produk pendanaan yang di tawarkan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto adalah sebagai berikut:

- 1) Simpanan Bagi Hasil
 - a) Simpanan Umat, merupakan simpanan dana pihak ketiga yang dapat dipergunakan oleh KSU dimana anggota akan mendapatkan bagi hasil dari pendapatan atas dana tersebut. Dana tersebut bisa diambil sewaktu-waktu.
 - b) Simpanan Pendidikan, merupakan simpanan yang diperuntukkan bagi para pelajar yang akan mempersilahkan dana untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.
 - c) Simpanan Persiapan Qurban, merupakan simpanan yang ditunjukkan untuk ibadah penyembelihan qurban. Bisa perorangan maupun kelompok majlis *ta'lim*. Simpanan ini hanya dapat diambil pada saat menjelang hari Raya *Idul adha*.
 - d) Simpanan Waimah, merupakan simpanan yang disediakan untuk pernikahan anggota dengan calon suami/istri anggota dan akan mendapatkan bagi hasil setiap bulan. Dana tersebut boleh diambil menjelang hari pernikahan.
 - e) Simpanan Hari Tua, simpanan ini ditunjukkan untuk kepentingan di hari tua/masa pensiun. Bagi hasil di perhitungkan tiap bulan.
 - f) Simpanan haji/Umroh, merupakan simpanan yang ditunjukkan untuk ibadah Haji/Umroh.

- g) Simpanan Ibu Bersalin, simpanan ini dikhususkan untuk ibu-ibu yang akan melahirkan putra-putrinya.

Semua jenis simpanan tersebut dapat dilakukan dengan setoran awal Rp.10.000,- dan selanjutnya dapat menyetor Rp.5.000,-. Adapun nisbah yang disepakati KSU dengan anggota simpanan adalah 65% : 35%, 65% untuk BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dan 35% untuk nasabah.

2) Simpanan Berjangka

Simpanan berjangka merupakan simpanan dana pihak ketiga baik perorangan, yayasan, lembaga pendidikan, masjid dll yang besar dan jangka waktu yang ditentukan. Penarikan hanya boleh dilakukan pada tanggal jatuh tempo (1,3,6,12 bulan) dan jumlah saldo minimal Rp.1.000.000,- dengan nisbah bagi hasil satu bulan (38:62), 3 bulan (40:60), 6 bulan(45:55) dan 12 bulan (50:50). Apabila penarikan dilakukan di luar ketentuan, maka akan dikenakan biaya penalty sebesar Rp 25% dari bagi hasil yang dibagikan pada bulan terakhir.

3) Simpanan *Wadi'ah* dan ZIS

- a) Simpanan *Wadi'ah Yad Dhamanah*, baik perorangan maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja sipemilik menghendaki. Pemilik dana tidak berhak menuntut hasil apapun dari KSU. KSU hanya memberikan bonus kepada si pemilik dana.
- b) ZIS, simpanan amanah hari akhir merupakan simpanan amanah yang merupakan zakat, infak, *shadaqah*, dan wakaf. Dimana KSU akan menyalurkan ke para *mustahik* / orang yang berhak menerimanya.

b. Pembiayaan

BMT Dana Mentari Muhammadiyah menyalurkan produk pembiayaan dengan akad sebagai berikut:

1) Pembiayaan *Murabahah* (Jual Beli)

Pembiayaan *Murabahah* adalah jual beli barang pada saat harga asal (harga perolehan) dengan tambahan keuntungan (*margin*) yang disepakati oleh kedua belah pihak (penjual dan pembeli). Karakteristiknya adalah penjual harus memberi tahu berapa produk yang dibeli dan menentukkn suatu tingkat keuntungan sebagai tambahannya.

2) Pembiayaan *Ijarah* (Sewa)

Pembiayaan *Ijarah* adalah kepemilikan hak atas manfaat dari penggunaan sebuah *asset* sebagai ganti pembayaran. Pengertian sewa (*ijarah*) adalah sewa atas manfaat dari sebuah asset, sedangkan sewa beli (*ijarah wa iqtina*) atau disebut juga *ijarah muntahiya bi tamlik* adalah sewa yang diakhiri dengan pemindahan kepemilikan.

3) Pembiayaan *Mudharabah* (Bagi Hasil)

Pembiayaan *Mudharabah* adalah akad kerjasama usaha / perniagaan Antara pihak pemilik dana (*shahibul maal*) sebagai pihak yang menyediakan modal (*mudharib*), untuk usaha dengan porsi keuntungan akan dibagi bersama (*nisbah*) sesuai dengan kesepakatan dimuka dari kedua belah pihak.

4) Pembiayaan *Musyarakah*

Pembiayaan *Musyarakah* (*syirkah*) adalah suatu bentuk akad kerja sama perniagaan antara beberapa pemilik modal untuk menyertakan modalnya dalam suatu usaha, dimana masing-masing pihak mempunyai hak untuk ikut serta dalam pelaksanaan manajemen usaha tersebut.

5) Pembiayaan *Al-Qardh* (Pinjam Meminjam)

Pembiayaan *Al-Qardh* adalah sejenis pembiayaan melalui peminjaman harta kepada orang lain tanpa mengharapkan imbalan.

6) Pembiayaan *Ar-Rahn*

Pembiayaan *Ar-Rahn* adalah menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas harta yang diterimanya. Menurut Bank Indonesia Rahn adalah akan penyerahan barang/harta (*mahrum*) dari nasabah (*rahin*) kepada bank (*murtahin*) sebagai jaminan sebagian seluruh hutang.

c. Layanan Lain-Lain

Selain melayani penerimaan simpanan dan pembiayaan, BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dapat melayani pembayaran (tagihan):

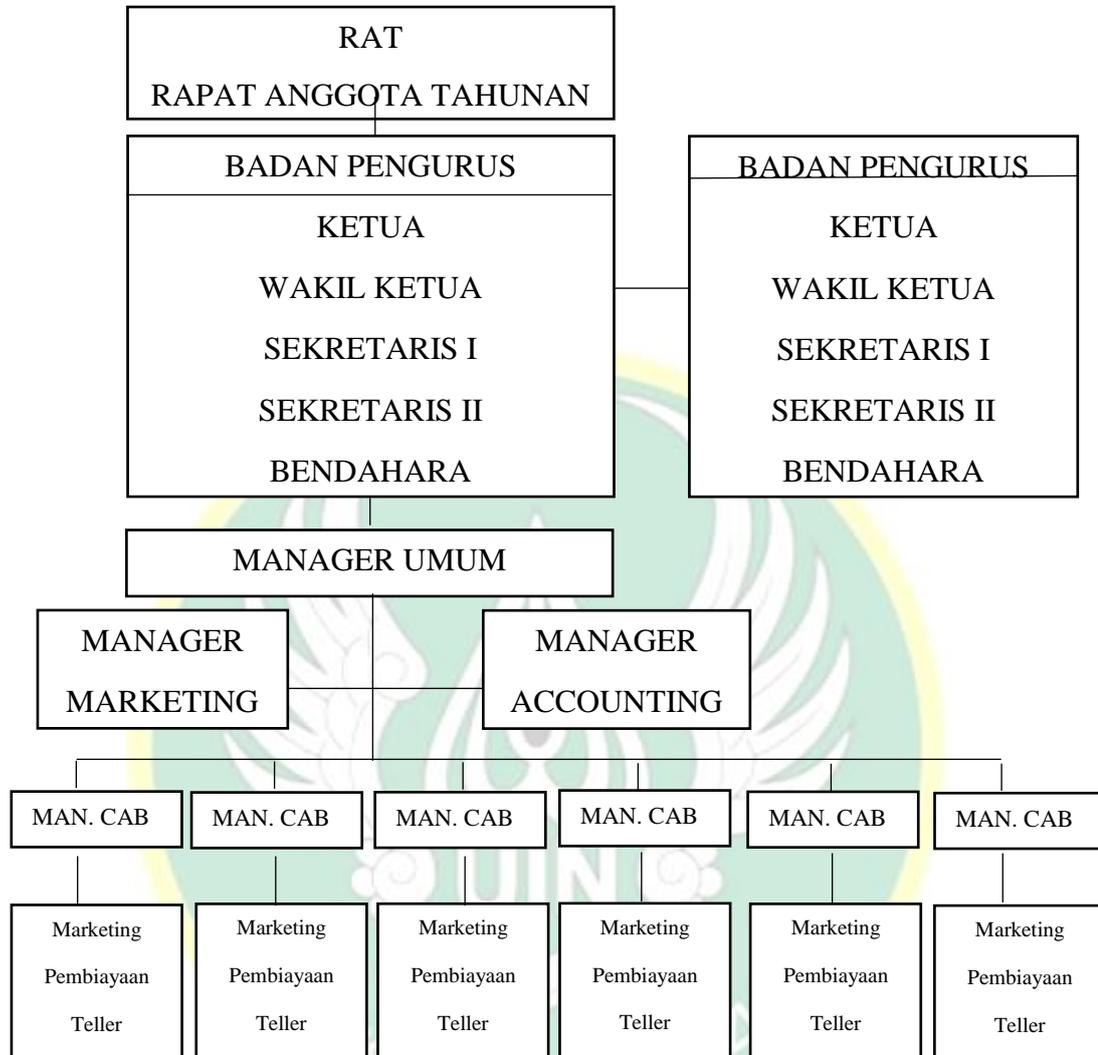
- 1) Pembayaran rekening listrik, ledeng, telepon dengan sistem online, dengan pembayaran yang cepat dan murah.
- 2) Penjualan / Agen Gas LPG berlokasi di Pasar Manis. (Khomsahtun 2016)

4. Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Dalam struktur organisasi berkaitan dengan susunan kepengurusan pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang meliputi RAT (Rapat Anggota Tahunan), badan pengurus, badan pengawas, manager umum, manager *marketing*, manager *accounting*, manager cabang, *marketing*, pembiayaan dan *teller*. Susunan struktur organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto



Sumber : Standar Operasional Prosedur (SOP) BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

Tugas dan fungsi masing-masing bagian dalam struktur organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto sebagai berikut :

a. RAT (Rapat Anggota Tahunan)

RAT merupakan kekuasaan tertinggi dalam BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto beranggotaan orang-orang yang menjadi anggota atau nasabah BMT Dana Mentari

Muhammadiyah yang menyetorkan simpanan pokok, simpanan wajib dan simpanan khusus. Dalam rapat anggota semua anggota mempunyai hak suara yang sama dan keputusan berdasarkan musyawarah.

b. Badan Pengurus

Badan pengurus dibentuk dalam rapat anggota pengurus atau persetujuan rapat anggota untuk menunjuk seseorang melaksanakan tugas pimpinan harian dalam usaha kegiatan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

c. Badan Pengawasan

Badan pengawasan melakukan pengawasan atau control terhadap semua kegiatan usaha operasional dan pembiayaan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dalam mengamankan dan mengembangkan *asset* dapat dicapai dengan sebaik-baiknya. Sekaligus agar pelaksanaan operasional dan pembiayaan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dijalankan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan serta tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

1) Fungsi

- a) Pengumpulan data atau informasi, pencatatan, pengumpulan atau klasifikasi menyimpulkan atas segala transaksi operasional, menyusun laporan keuangan yang terdiri dari neraca, daftar laba/rugi, arus kas, perubahan modal, CAR, rasio keuangan serta laporan lain yang diperlukan.
- b) Pengumpulan data/informasi, pencatatan, pengumpulan / klasifikasi menyimpulkan atas segala transaksi dan proses pembiayaan serta membuat laporan yang diperlukan.
- c) Memonitor seluruh kegiatan tidak terjadinya operasional dan pembiayaan dan memastikan tidak terjadinya penyimpangan atas standar operating prosedur,

memorandum, SK, SE dan fatwa DSN yang dikeluarkan serta membuat laporan hasil kinerja pengawas internal kepada Manager BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. (Standar Operasioanl Prosedur BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

2) Tugas Pokok

- a) Memberikan hasil penilaian mengenai kelayakan dan kecukupan pengendalian dibidang operasional, keuangan, pembiayaan dan kegiatan koperasi lainnya serta peningkatan efisiensi dan efektivitas pengendalian dengan biaya yang layak.
- b) Melakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa semua kebijakan, ketentuan, rencana dan prosedur BMT Dana Mentari Muhammadiyah telah benar-benar dijalankan dan dipatuhi.
- c) Melakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa semua harta milik BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto telah dipertanggung jawabkan dan dijaga dari semua kerugian.
- d) Melakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa data informasi yang disajikan kepada Manajemen BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dapat dipercaya.
- e) Melakukan penilaian mengenai kualitas pelaksanaan tugas tiap unit kerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

d. Manager Umum

Manager umum posisi dalam organisasi berada dibawah Badan Pengurus, bersama-sama dengan Manager Akuntansi dan Manager Marketing merumuskan kebijakan bagi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

1) Fungsi Utama Jabatan

Fungsi utama jabatan manajer umum merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas lembaga yang meliputi penghimpunan dana dari pihak ketiga serta penyaluran dana yang merupakan kegiatan utama lembaga serta kegiatan-kegiatan langsung berhubungan dengan aktivitas utama tersebut dalam upaya mencapai target.

2) Tugas Pokok

- a) Tersusunnya sasaran, rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi keuangan dan non keuangan.
- b) Menentukan sasaran / target jangka pendek dan jangka panjang.
- c) Merencanakan dan menyusun rencana kerja jangka pendek 1 tahun dan jangka panjang 3 tahun.
- d) Menyusun rencana anggaran jangka pendek dan jangka panjang.
- e) Mempresentasikan rencana jangka pendek dan jangka panjang kepada pengurus, dan anggota BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
- f) Tercapainya lingkup kerja yang nyaman untuk semua pekerja yang berorientasi pada pencapaian target.
- g) Merencanakan dan merancang sistem hubungan kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran lembaga.
- h) Memperhatikan keluhan kantor layanan dalam hal kerja sama untuk mencapai sasaran.
- i) Mengevaluasi pola hubungan kerjasama antar karyawan / antar kantor.
- j) Tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.

e. Manager marketing

Manager marketing posisi dalam organisasi berada di bawah badan pengurus, bertugas dan bertanggung jawab merencanakan, mengontrol dan mengkoordinir serta melaksanakan proses pemasaran untuk mencapai target dan mengembangkan pasar secara efektif dan efisien.

1) Fungsi Utama Jabatan

Fungsi utama jabatan manager *marketing* merencanakan, mengarahkan serta mengevaluasi target penghimpunan dana dan pembiayaan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto serta memastikan strategi yang digunakan tepat dalam upaya mencapai sasaran termasuk dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah.

2) Tugas Pokok

- a) Tercapainya target marketing baik *funding* maupun *lending*
- b) Membuat target-target yang ingin dicapai dengan melihat kapasitas AO (*account Officer*) yang ada
- c) Melakukan pemantauan terhadap hasil yang dicapai AO sesuai target yang diberikan
- d) Melakukan evaluasi terhadap hasil yang dicapai AO atas yang diberikan
- e) Memberikan masukan dan perbaikan jika diperlukan

f. Manager *Accounting*

Manager *Accounting* posisi dalam organisasi berada di bawah badan pengurus, bertugas dan bertanggung jawab dalam merencanakan, mengarahkan, memonitor dan mengevaluasi sistem kerja akunting untuk pengelolaan data keuangan dan neraca Laba Rugi perusahaan, menganalisa dan menghitung segala sesuatu yang berhubungan dengan keuangan dan laporan keuangan BMT Dana Menyari Muhammadiyah Purwokerto.

1) Fungsi Utama Jabatan

Fungsi utama jabatan manager akuntansi merencanakan, mengarahkan, mengontrol serta mengevaluasi seluruh aktivitas dibidang operasional baik yang berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan profesionalisme BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto khususnya dalam pelayanan terhadap mitra maupun anggota BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2) Tugas Pokok

- a) Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan (*service excellent*) kepada mitra/anggota BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto
- b) Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan CS atas pelayanan yang diberikan kepada mitra BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto
- c) Memberikan masukan dan arahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap mitra
- d) Memperhatikan masukan serta keluhan mitra atas pelayanan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dan membahasnya pada tingkat rapat operasional untuk mendapatkan jalan keluar
- e) Menyelesaikan sesegera mungkin apabila ada kasus yang berkaitan dengan mitra
- f) Terevaluasi dan terselesaikannya seluruh permasalahan yang ada dalam operasional BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

g. Manager Cabang

Manager cabang posisi dalam organisasi di bawah badan Pengurus membawahi langsung bagian marketing, bagian pembiayaan dan teller

1) Fungsi Utama

- a) Memimpin BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto diwilayah kerjanya sesuai denan tujuan dan kebijakan umum yang telah ditentukan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto
- b) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas lembaga yang meliputi penghimpunan dana dari anggota dan lainnya serta penyaluran dana yang merupakan kegiatan utama lembaga serta kegiatan-kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas utama tersebut dalam upaya mencapai target.
- c) Melindungi dan menjaga *asset* perusahaan yang berada dalam tanggung jawabnya.
- d) Membina hubungan dengan anggota, calon anggota dan pihak lain (*customer*) yang dilayani dengan tujuan untuk mengembangkan pelayanan yang baik.

2) Tugas Pokok

- a) Menjabarkan kebijakan umum BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang telah dibuat pengurus dan manajemen
- b) Melaksanakan rancangan anggaran BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dan rancangan jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi (*finansial* maupun *non finansial*) kepada pengurus yang selanjutnya akan dibawa pada Rapat anggota
- c) Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tidak melampaui batas wewenang manajemen

- d) Mengusulkan penambahan, pengangkatan, mempromosikan serta pemberhentian karyawan pada kantor cabang/unit

h. Kepala Bagian Administrasi Legal dan Personalia

1) Fungsi Utama Jabatan

Merencanakan, mengarahkan, mengontrol serta mengevaluasi seluruh aktivitas di bidang administrasi, legal dan personalia yang berhubungan dengan pihak internal dan eksternal dan meningkatkan profesionalisme SDM BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2) Tugas Pokok

- a) Terevaluasi dan terselesaikannya seluruh permasalahan yang berkaitan dengan angsuran pembiayaan
- b) Monitoring dan supervisi permasalahan pembiayaan
- c) Mencari dan memberikan solusi dari permasalahan pembiayaan yang ada dari segi hukum
- d) Terselenggaranya administrasi pembiayaan dari pencairan hingga pelunasan
- e) Memeriksa kelengkapan administrasi pembiayaan
- f) Memonitor proses pencairan
- g) Mengevaluasi proses pelunasan dari pembiayaan yang telah dicairkan

i. Staff Pemasaran (Marketing)

Marketing atau staff pemasaran merupakan unit kerja bagian pemasaran, posisi dalam organisasi di bawah Manager Cabang.

1) Fungsi Utama Jabatan

- a) Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan

- b) Melayani permohonan penyimpanan dana (tabungan dan deposito) dengan bekerja sama dengan bagian layanan mitra usaha
- c) Melakukan sosialisasi seluruh produk BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dan melakukan upaya kerja sama dengan pihak atau lembaga lainnya.

2) Tugas Pokok

- a) Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses yang sebenarnya
- b) Memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite
- c) Membantu terselesaikannya pembiayaan bermasalah
- d) Melihat peluang dan potensi yang ada dalam upaya pengembangan pasar
- e) Melakukan monitoring atas ketepatan alokasi serta ketepatan angsuran pembiayaan mitra

j. Administrasi Pembiayaan

Administrasi pembiayaan merupakan unit kerja bagian pemasaran, posisi dalam organisasi di bawah Manager Cabang.

1) Fungsi Utama Jabatan

Fungsi utama jabatan administrasi pembiayaan, mengelola administrasi data mitra usaha, melakukan proses pembiayaan mulai dari pencairan hingga pelunasan, membuat akad-akad dan surat-surat perjanjian lain.

2) Tugas Pokok

- a) Penyiapan administrasi pencapaian pembiayaan (*dropping*) dan melakukan proses *dropping*
- b) Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan
- c) Pengarsipan jaminan pembiayaan
- d) Penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan

- e) Penyiapan kupon dan kontrol terhadap kupon
- f) Pembuatan laporan pembiayaan sesuai dengan periode laporan

k. *Teller* (Kasir)

Teller atau kasir merupakan unit kerja bagian operasional, posisi dalam organisasi dibawah Manager Cabang.

1) Fungsi Utama Jabatan

Fungsi utama jabatan teller merencanakan dan melaksanakan seluruh transaksi yang sifatnya tunai

2) Tugas Pokok

- a) Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas
- b) terselesaikannya laporan kas harian
- c) Tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi
- d) Menerima setoran dan penarikan tabungan

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel *product moment* maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Tanzeh 2009, 73).

Adapun uraian hasil statistik mengenai pengujian validitas yang dapat diketahui pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji validitas variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)
 Keterangan $n-2 = 21$ $r_{tabel} = 0,4132$

Item	<i>R</i> hitung	R.Tabel	Keterangan
X.1.1	0,919	0,4132	Valid
X.1.2	0,910	0,4132	Valid
X.1.3	0,910	0,4132	Valid
X.1.4	0,925	0,4132	Valid
X.1.5	0,914	0,4132	Valid
X.1.6	0,919	0,4132	Valid
X.1.7	0,751	0,4132	Valid
X.1.8	0,723	0,4132	Valid

Sumber :*Datakuesioner yang diolah, 2022*

Tabel 4.1 menunjukkan variabel latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai R hitung lebih besar dari R tabel. Sehingga indikator penelitian ini adalah valid dan instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.2
Hasil Uji validitas variabel Motivasi (X2)
 Keterangan $n-2 = 21$ $r_{tabel} = 0,4132$

Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X.2.1	0,928	0,4132	Valid
X.2.2	0,922	0,4132	Valid
X.2.3	0,905	0,4132	Valid
X.2.4	0,926	0,4132	Valid
X.2.5	0,957	0,4132	Valid
X.2.6	0,834	0,4132	Valid
X.2.7	0,848	0,4132	Valid

Sumber :*Datakuesioner yang diolah, 2022*

Tabel 4.2 diatas adalah hasil dari uji validitas variabel motivasi yang menunjukkan masing-masing item pertanyaan menghasilkan

kesimpulan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yang artinya semua pertanyaan layak untuk dilakukan penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji validitas variabel Pelatihan (X3)
 Keterangan n-2 = 21 $r_{tabel} = 0,4132$

Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X.3.1	0,955	0,4132	Valid
X.3.2	0,958	0,4132	Valid
X.3.3	0,976	0,4132	Valid
X.3.4	0,980	0,4132	Valid
X.3.5	0,976	0,4132	Valid
X.3.6	0,975	0,4132	Valid
X.3.7	0,958	0,4132	Valid

Sumber : *Data kuesioner yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.3 menunjukkan variabel pelatihan terhadap etos kerja terdiri dari 7 pertanyaan. Setelah dilakukan hasil uji validitas menghasilkan kesimpulan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel yang artinya setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja dalam penelitian ini memiliki r hitung yang lebih besar dari t tabel sehingga indikator penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4.4
Hasil Uji validitas variabel Etos Kerja (Y)
 Keterangan n-2 = 21 $r_{tabel} = 0,4132$

Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Y.1	0,864	0,4132	Valid
Y.2	0,895	0,4132	Valid
Y.3	0,810	0,4132	Valid
Y.4	0,772	0,4132	Valid
Y.5	0,865	0,4132	Valid
Y.6	0,763	0,4132	Valid
Y.7	0,893	0,4132	Valid

Y.8	0,845	0,4132	Valid
Y.9	0,782	0,4132	Valid

Sumber :*Datakuesioner yang diolah, 2022*

Tabel 4.4 adalah hasil uji validitas variabel etos kerja yang menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja dalam penelitian ini memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga indikator penelitian ini valid untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan adalah suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan bentuk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan *reliabel* dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7(Tanzeh 2009, 73). Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* lebih dari 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,955	0,7	Reliabel
Motivasi	0,962	0,7	Reliabel
Pelatihan	0,989	0,7	Reliabel
Etos Kerja	0,944	0,7	Reliabel

Sumber :*Datakuesioner yang diolah, 2022*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas diperoleh dari koefisien *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel

menunjukkan $r > 0,7$ yaitu nilai koefisien variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,955, variabel motivasi sebesar 0,962, variabel Pelatihan 0,989 dan variabel etos kerja sebesar 0,944. Oleh karena itu nilai dari keempat variabel tersebut lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa jawaban responden atas pernyataan-pernyataan mengenai variabel tersebut dapat diandalkan sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian keabsahan regresi. Dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi. Sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Uji asumsi klasik pada penelitian ini Antara lain:

a. Uji normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametric (Agus 2009, 77). Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain *Kolmogorov Smirnov Z* untuk menguji Plots. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan apabila nilai variabel lebih dari 5% atau 0,05 maka distribusi dikatakan normal dan jika nilai variabel kurang dari 5% atau 0,05 maka distribusi dikatakan tidak normal.

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		23	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.22013124	
Most Extreme Differences	Absolute	.093	
	Positive	.080	
	Negative	-.093	
Test Statistic		.093	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.862	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.853
		Upper Bound	.871

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : *Datakuesioner yang diolah, 2022*

Pada perhitungan uji normalitas menunjukkan bahwa hasil dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih dari nilai *of significant* atau α sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi korelasi atau hubungan linear yang sempurna. Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas. Pada penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. (Patricia M dan Mandey 2014, 514)

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.122	6.968		.735	.471		
	latar belakang pendidikan	.439	.137	.482	3.199	.005	.988	1.012
	Motivasi	.427	.139	.467	3.078	.006	.974	1.026
	Pelatihan	.340	.140	.366	2.424	.026	.986	1.014

a. Dependent Variable: etos kerja

Sumber : *Data kuesioner yang diolah, 2022*

Dapat dilihat dari tabel diatas, nilai *tolerance* pada latar belakang pendidikan (X1), motivasi (X2), dan pelatihan (X3) sebesar 0,988; 0,974; 0,986 lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF 1,012; 1,026; 1,014 seluruhnya kurang dari nilai VIF 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolenaritas dan dapat digunakan sebagai penelitian ini.

c. Uji heterokedastisitas

Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Singgih 2010, 207). Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat dalam model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastiditas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.107	3.881		.800	.433
	latar belakang pendidikan	.004	.076	.012	.052	.959
	Motivasi	-.005	.077	-.016	-.070	.945
	Pelatihan	-.019	.078	-.057	-.245	.809

a. Dependent Variable: ABS_RESD1

Sumber : *Datakuesioner yang diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai sig. pada variabel latar belakang pendidikan sebesar $0,959 > 0,05$, pada variabel motivasi nilai sig. sebesar $0,945 > 0,0$. Dan pada variabel pelatihan diketahui nilai sig. sebesar $0,809 > 0,05$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas yaitu apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan residualnya lebih besar dari $0,05$ maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai pengujian pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi dan pelatihan terhadap etos kerja

secara bersama-sama adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$. Hasil dari persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.122	6.968		.735	.471		
latar belakang pendidikan	.439	.137	.482	3.199	.005	.988	1.012
Motivasi	.427	.139	.467	3.078	.006	.974	1.026
Pelatihan	.340	.140	.366	2.424	.026	.986	1.014

a. Dependent Variable: etos kerja

Sumber : *Data kuesioner yang diolah, 2022*

Dari tabel diatas, model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 5,122 + 0,439X_1 + 0,427X_2 + 0,340X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (etos kerja)

α = konstanta

e = eror

X1 = Variabel latar belakang pendidikan

X2 = Variabel motivasi

X3 = Variabel pelatihan

B1 = Koefisien variabel latar belakang pendidikan

B2 = Koefisien variabel motivasi

B3 = Koefisien variabel pelatihan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (Y) sebesar 5,122
Menunjukkan bahwa jika Koefisien regresi pada konstanta adalah sebesar 5,122. Artinya apabila Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, dan Pelatihan nilainya adalah 0 maka Etos Kerja meningkat sebesar 5,122.
- b. Nilai koefisien variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) dari perhitungan linear berganda didapat nilai koefisien (B_1) sebesar 0,439 Artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Latar Belakang Pendidikan (X_1) akan mengakibatkan meningkatnya Etos Kerja (Y) sebesar 0,439.
- c. Koefisien regresi X_2 (variabel motivasi) dari perhitungan linier berganda didapat nilai koefisien (B_2) = 0,427. Artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Motivasi (X_2) akan mengakibatkan meningkatnya Etos Kerja (Y) sebesar 0,427.
- d. Koefisien regresi X_3 (variabel pelatihan) dari perhitungan linier berganda didapat nilai koefisien (B_3) = 0,340. Artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Pelatihan (X_3) akan mengakibatkan meningkatnya Etos Kerja (Y) sebesar 0,340.

5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu menerima atau menolak hipotesis (Riduwan 2011, 121). Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji T

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji parsial (Uji t). Pengujian ini menguji apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil analisis uji hipotesis antara latar belakang pendidikan(X_1),

motivasi (X2), dan pelatihan (X3) terhadap etos kerja (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.122	6.968		.735	.471		
	latar belakang pendidikan	.439	.137	.482	3.199	.005	.988	1.012
	Motivasi	.427	.139	.467	3.078	.006	.974	1.026
	Pelatihan	.340	.140	.366	2.424	.026	.986	1.014

a. Dependent Variable: etos kerja

Sumber : *Data kuesioner yang diolah, 2022*

Diperoleh t tabel pada 23 responden sebesar 2,068. Berdasarkan hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) Hasil uji hipotesis (uji t) untuk variabel latar belakang pendidikan diperoleh t_{hitung} sebesar 3.199 dengan signifikan sebesar 0,005. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis, jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,199 > t_{tabel} 2,068$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya latar belakang pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y).
- 2) Hasil uji hipotesis (uji t) untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,078 dengan nilai signifikan 0,006. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis, jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,078 > t_{tabel} 2,068$. Sehingga dapat

disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y).

- 3) Hasil uji hipotesis (uji t) untuk variabel pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,424 dengan nilai signifikan 0,026. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis, jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,424 > t_{tabel} 2,068$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara latar belakang pendidikan (X_1), motivasi (X_2), dan pelatihan (X_3) terhadap etos kerja (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.485	3	102.162	8.509	.001 ^b
	Residual	228.123	19	12.006		
	Total	534.609	22			

a. Dependent Variable: etos kerja

b. Predictors: (Constant) latar belakang pendidikan, motivasi, pelatihan

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2022

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $8,509 > F_{tabel} 3,13$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka keputusan yang dapat diambil adalah Latar Belakang Pendidikan (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan(Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, dan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Riduwan 2011, 122).

Tabel 4.12
Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.506	3.465

a. Predictors: (Constant), pelatihan, latar belakang pendidikan, motivasi

b. Dependent Variable: etos kerja

Sumber : Data kuesioner yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diperoleh nilai *R square*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *R square* pada variable Latar Belakang Pendidikan (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,573 atau 57,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X_1), Motivasi (X_2), dan pelatihan (X_3) secara simultan terhadap etos kerja karyawan (Y) sebesar 57,3%.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan latar belakang pendidikan, motivasi dan pelatihan untuk mengukur seberapa besar etos kerja karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. Berikut ini adalah hasil pembahasan dari penelitian ini untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan.

1. Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berhubungan secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Diketahui variable X_1 atau latar belakang pendidikan mempunyai t hitung (T) sebesar 3,199 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 3,199 lebih besar dari t tabel 2,068. Maka hipotesis yang berbunyi “latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan” diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji Kasmuni, Maria M Minarsih, dan Heru Sri Wulan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Woodexindo Semarang” (Kasmuni 2016) yang menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّعُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang besar terhadap etos kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Islam juga mengajarkan agar manusia menuntut ilmu setinggi tingginya, semakin tinggi pendidikan yang dicapai maka akan semakin banyak pengetahuan yang diperoleh. Karena pengetahuan sangat penting bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan adanya pengetahuan, maka manusia akan mengetahui apa yang baik dan apa yang buruk.

Tabel 4.13

Latar belakang pendidikan karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto antara lain:

No	Nama	Pendidikan
1.	Alfina Rahmanika	Sarjana
2.	Ritam	SLTP
3.	Reni Yuliasuti	Sarjana
4.	M.Rosyad Nurdin	Sarjana
5.	Endah Priatin	Sarjana
6.	Rizqi Ibnu F	Sarjana
7.	Imam N	SLTA
8.	Budi Setiawan	Sarjana
9.	Danu Eka Ramadhan	Sarjana
10.	M. Iqbal	Sarjana
11.	Edi Kurniawan	SLTA
12.	Indri Yuli Astuti	SLTA
13.	Fuad Agni Permana	SLTA
14.	Sri Wahyuni	SLTA
15.	Nura	Sarjana
16.	Nur Firman	SLTA
17.	Dwi Juli Yanto	SLTA

18.	Amar Muh	Sarjana
19.	Nur Fachmi	Diploma
20.	Agus Yulianto	Diploma
21.	Syaefudin Labib	SLTA
22.	Sintia Trisanti	Sarjana
23.	Gagas Tri Satrio	Diploma

2. Pengaruh Motivasi terhadap Etos kerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel motivasi yang diajukan sebanyak 23 responden menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Variabel motivasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,006 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,078 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,068. Maka hipotesis berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan” diterima.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan Ardana dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dengan antusias untuk mencapai produktivitas kinerja yang maksimal.

Hal penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Nurinawati Kurnianingsih yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan pengembangan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan pengembangan karyawan.

Al-qur'an memotivasi setiap umat muslim untuk bekerja, dan Allah berfirman dalam QS. Jumu'ah ayat 10:

اللَّهُمَّ فَضِّلْ لَنَا مِنْ أَرْضِ ضَيْفَانِ تَشِيرُ وَالصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا
تُفْلِحُوا نَعْلَمُ كَثِيرًا اللَّهُمَّ اذْكُرُوا

Artinya : “Apabila telah ditunaikakn shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Jadi dalam ayat tersebut menyuruh untuk mencari rizeki yang halal untuk menuntaskan keperluan-keperluan kalian. Mencari rezeki yang halal dalam agama islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana pentingnya mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

Motivasi sangar berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan termotivasi maka semangat kerja akan lebih meningkat dan hasil akan lebih baik.

Dalam ekonomi islam, motivasi berkaitan dengan pemberian semangat pada lingkungan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana adanya motivasi yang baik dalam bekerja diharapkan mampu menumbuhkan rasa semangat dan menghidarkan diri dari sifat putus asa yang tidak dianjurkan dalam Al-qur'an sehingga mampu memberikan usaha terbaik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto selalu memberikan motivasi ke karyawan untuk mendorong semangat kerja dari para karyawan. Pemberian motivasi ini diberikan satu bulan sekali di hari sabtu pekan pertama. Pertemuan ini di hadiri oleh seluruh karyawan BMT Dana Mentari dan rangkaian acaranya meliputi pemberian motivasi, bakti sosial, jalan sehat, pengajian serta adanya pembekalan mengenai program-program yang akan datang.

3. Pengaruh pelatihan terhadap etos kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Diketahui pelatihan (X_3) mempunyai t hitung 2,424 dan nilai signifikansi 0,026 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung 2,424 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,068. Maka hipotesis yang berbunyi “pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan” diterima.

Hal ini disebabkan karena pelatihan merupakan rangkaian kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mempelajari dan menyelesaikan pekerjaan lebih efektif. Semakin berkualitas materi dalam pelatihan maka semakin bertambah keterampilan karyawan dengan jangka panjang dapat mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja / prestasi kerja di bidangnya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif Muzakir (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Rayon Sanjai”. Adapun hasil penelitiannya yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PLN (persero) Rayon Sanjai.

Menurut pendapat Manullang menyebutkan dalam bukunya bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan perusahaan yang di desain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. (Rivai 2006, 299)

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS. Ali Imran/3:190 yakni:

لَاُولَئِكَ يَتْلُونَ النَّهَارَ اللَّيْلُ وَخْتَلَفُوا الْأَرْضَ ضَالِّمِينَ تَخْلُقِينَ الْأَنْبَابَ

Artinya: “sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal.”(190).

Maksud dari ayat diatas adalah kita harus memperbanyak menuntut pengetahuan sebagai nikmat dari Allah SWT dengan cara terus belajar dan berlatih, menjadi lebih bermanfaat dan meningkatkan kemampuan dalam mengelola tugas dan amanah yang diberikan kepada kita sebagai hamba-Nya.

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto selalu mengadakan pelatihan untuk karyawan baru sebelum memasuki masa training kerja selama dua minggu. Pelatihan tersebut membahas semua job yang ada di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto seperti manajerial, organisasi maupun pekerjaan-pekerjaan yang yang harus dikerjakan. Untuk karyawan tetap juga ada pelatihan untuk marketing yang biasanya dilakukan satu bulan sekali secara rutin. Asosiasi PBMT (perhimpunan BMT) juga menyelenggarakan pelatihan rutin yang di ikuti oleh perwakilan dari masing-masing BMT. Setiap cabang mengirimkan satu karyawannya untuk mengikuti pelatihan tersebut yang nantinya setelah selesai pelatihan, ilmu yang di dapat bisa di sampaikan ke karyawan lainnya dan diharapkan bisa untuk meningkatkan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian yang berjudul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi sebesar 0,005 pada tingkat signifikan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 3,199 lebih besar dari t tabel 2,068. Sehingga menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan t hitung sebesar dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,006 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,078 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,068. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.
3. Secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari t hitung 2,424 dan nilai signifikansi 0,026 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung 2,424 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,068. Sehingga menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

B. Saran.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan, peneliti memberi masukan:

1. Bagi Lembaga Keuangan.

Bagi lembaga keuangan khususnya BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi agar dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari BMT Dana Mentari Muhammadiyah itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bagi peneliti yang selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini misalnya kompensasi, budaya organisasi dan sebagainya. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang bermanfaat bagi banyak orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Eko, Sujianto. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16,0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009.
- Ahmad, Tanzeh. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras, 2011.
- Ahmadi, Abu. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Aljabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Amiruddin. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media, 2019.
- Ansori, Muslich. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020.
- Azmy, Ahmad. "Mengembangkan Human Resource Management Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi :Perspektif Manajemen Kinerja (Performance Management) di Bank Syariah." *Binus Business Review*, 2015: 78-90.
- Bungin, Bugis, M. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Daniel, Arfan, Aruan. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (persero) Surabaya." *ilmu Manajemen I* (2013): 566.
- Darmawan, dan Iqbal, Muhammad Fasa. *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: UNY Press, 2020.
- Fathoni, Abdrrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Haldani, Achmad. *al-Qur'an terjemah Dwibahasa*. Bandung: Al-Mizan Publishing House, 2013.
- Hardiansyah, Haris. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika, 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Husain, Umar. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

- Indahingwati, Asmara, dan Novianto Eko Nugroho. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pusat, 2020.
- Irham, Muhammad, dan Ardy, Novan Wiyani. *Psikologi pendidikan: Teori dan Aplikasi Dalam Proses Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Kasmuni, Aji, Maria Minarsih M, and Heru Wulan sri. "Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Woodexindo Semarang." *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No. 2 (Maret 2016).
- Khomsahtun. *KSU BMT Dan Mentari Muhammadiyah Purwokerto*. Mei 20, 2016. <http://danamentaripurwokerto.blogspot.com/2015/11/sejarah-singkat-bmt-ksu-dana-mentari.html> (accessed Juni 22, 2021).
- Luthans, Fred. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI, 2006.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2008.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Mushlich, Anshori, dan Ismawati Sri. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2009.
- Muttaqin, Andriyan. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013." *Vol 04 No 1*, 2014: 3.
- Nasution. *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Nawafil, Moh. *CORNERSTONE OF EDUCATION (Landasan-Landasan Pendidikan)*. Yogyakarta: CV ABSOLUTE MEDIA, 2018.
- Neolaka, Amos, dan Amalia A, Neolaka Grace. *LANDASAN PENDIDIKAN Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*. Depok: Kencana, 2017.
- Nunung, Ai. *Buku Referensi Etika Profesi*. Cirebon: CV Syntax Corporation Indonesia, 2020.
- Panji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Patricia M, Sahanggamu, dan Silvya L Mandey. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya." *EMBA II* (2014): 516.
- Riduwan. *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011.

- Ridwan, Muhammad. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press, 2004.
- Rivai, Vietzal. *Manajemen Sumber Daya perusahaan:dari Teori ke Praktik"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Robbins, Stephen P. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Sekaran, dan Bougie. *Metode Penelitian Untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan-keahlian)*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
- Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika, 2011.
- Singgih, Santoso. *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media komputindo, 2010.
- Sondang P, Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya Cet. Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sri, Langgeng, Ratnasari, dan Hartati Yenni. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jawa Timur: Qiaea Media, 2019.
- Sri, Larasati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2010.
- Suliyanto. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2006.
- Syaiful, Bahri. *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI, 2018.
- Tanjung, Rio. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Garuda Plaza Hotel Medan." 2011: 8.
- Tanzeh, A. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Winardi, J. *Motibasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Zeedy. *himpunan Undang - Undang dan Peraturan Pemerintah tentang Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Zeedy, 2009.

LAMPIRAN – LAMPIRAN



Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

A. Pengantar

Saya Rindi Dwi Yulianti mahasiswa dari IAIN Purwokerto yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi saya.

Dalam rangka penelitian, bersama dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto sebagai responden dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto”. Untuk itu saya mohon angket ini di isi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20-30 tahun
 31-40 tahun
 > 40 tahun

Pendidikan Terakhir : SLTP / Sederajat
 SLTA / Sederajat
 Diploma
 Sarjana

Lama Bekerja :

C. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat bapak/ibu dengan memberi tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Pertanyaan – pertanyaan berkaitan dengan analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan, dimana:

STS :Sangat Tidak Setuju
 TS :Tidak setuju
 N : Netral
 S :Setuju
 SS :Sangat Setuju

D. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Latar Belakang Pendidikan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto harus berlatar belakang minimal S1.					

2.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan BMT Dana Mentari Muhamadiyah Purwokerto sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.					
3.	Pendidikan yang sudah saya capai, memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan saya dalam bekerja.					
5.	Pendidikan yang sudah saya capai, dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang baik					
6.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan BMT Dana Mentari Muhamadiyah Purwokerto efektif dalam menunjang pekerjaan.					
7.	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
8.	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi karyawan.					

2. Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kebutuhan hidup saya yang tercukupi oleh perusahaan selalu memberikan semangat untuk giat dalam bekerja					
2.	Saya mendapatkan kompensasi dan fasilitas yang mendorong kenyamanan dalam bekerja					
3.	Saya merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak adanya ancaman kerja					
4.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang telah memberikan beberapa teman dan pengetahuan baru					
5.	Pemberian penghargaan atau pujian oleh manager membuat saya semangat dalam meningkatkan hasil kerja					

6.	Pemberian tanggung jawab yang besar memberikan saya dorongan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan karir					
7.	Ketika diberi pekerjaan, dikerjakan dengan penuh tanggung jawab					

3. Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja yang diberikan oleh BMT Dana Mentari Muhamadiyah Purwokerto.					
2.	Materi pelatihan kerja yang diberikan BMT Dana Mentari Muhamadiyah Purwokerto relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya.					
3.	Setelah mengikuti pelatihan kerja dari BMT Dana Mentari Muhamadiyah Purwokerto, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik.					
4.	Pelatihan kerja yang diberikan BMT Dana Mentari Muhamadiyah Purwokerto meningkatkan akurasi, ketelitian dan kehandalan saya dalam bekerja.					
5.	Saya bersedia belajar dengan tekun, disiplin selama pelatihan.					
6.	Metode pelatihan yang digunakan dapat menghasilkan kinerja dan prestasi kerja karyawan.					
7.	Pelatihan mengarahkan saya menuju sikap positif, loyalitas dan kerja sama.					

4. Variabel Etos Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Setiap karyawan BMT Dana Mentari Muhamadiyah Purwokerto mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan.					
2.	Setiap karyawan BMT Dana Mentari Muhamadiyah Purwokerto mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah.					

3.	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.					
4.	Dalam bekerja, semua karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.					
5.	Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.					
6.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.					
7.	Selalu memberikan pendapat tanpa rasa malu merupakan sikap yang baik sebagai seorang karyawan.					
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
9.	Saya dapat meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.					



Lampiran 3: Uji Validitas

Variabel latar belakang pendidikan

		Correlations								latar belakang pendidikan
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	
X1_1	Pearson Correlation	1	.962**	.962**	.840**	.882**	.845**	.478*	.442*	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.021	.035	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1_2	Pearson Correlation	.962**	1	1.000**	.794**	.832**	.804**	.497*	.463*	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.016	.026	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1_3	Pearson Correlation	.962**	1.000**	1	.794**	.832**	.804**	.497*	.463*	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.016	.026	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1_4	Pearson Correlation	.840**	.794**	.794**	1	.901**	.911**	.610**	.582**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.004	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1_5	Pearson Correlation	.882**	.832**	.832**	.901**	1	.809**	.561**	.536**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.005	.008	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1_6	Pearson Correlation	.845**	.804**	.804**	.911**	.809**	1	.635**	.595**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.003	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1_7	Pearson Correlation	.478*	.497*	.497*	.610**	.561**	.635**	1	.963**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.021	.016	.016	.002	.005	.001		.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
X1_8	Pearson Correlation	.442*	.463*	.463*	.582**	.536**	.595**	.963**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.035	.026	.026	.004	.008	.003	.000		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
latar belakang pendidikan	Pearson Correlation	.919**	.910**	.910**	.925**	.914**	.919**	.751**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

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



Variabel Motivasi

		Correlations							motivasi
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	
X2_1	Pearson Correlation	1	.971**	.918**	.813**	.877**	.636**	.650**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X2_2	Pearson Correlation	.971**	1	.883**	.845**	.845**	.603**	.679**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X2_3	Pearson Correlation	.918**	.883**	1	.777**	.905**	.640**	.600**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.002	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X2_4	Pearson Correlation	.813**	.845**	.777**	1	.869**	.733**	.817**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X2_5	Pearson Correlation	.877**	.845**	.905**	.869**	1	.796**	.754**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X2_6	Pearson Correlation	.636**	.603**	.640**	.733**	.796**	1	.851**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.000	.000		.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X2_7	Pearson Correlation	.650**	.679**	.600**	.817**	.754**	.851**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
motivasi	Pearson Correlation	.928**	.922**	.905**	.926**	.957**	.834**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

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

Variabel pelatihan

		Correlations							
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	pelatihan
X3_1	Pearson Correlation	1	.931**	.902**	.931**	.902**	.876**	.931**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X3_2	Pearson Correlation	.931**	1	.965**	.926**	.891**	.933**	.852**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X3_3	Pearson Correlation	.902**	.965**	1	.965**	.927**	.965**	.891**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X3_4	Pearson Correlation	.931**	.926**	.965**	1	.965**	.933**	.926**	.980**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X3_5	Pearson Correlation	.902**	.891**	.927**	.965**	1	.965**	.965**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X3_6	Pearson Correlation	.876**	.933**	.965**	.933**	.965**	1	.933**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
X3_7	Pearson Correlation	.931**	.852**	.891**	.926**	.965**	.933**	1	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
pelatihan	Pearson Correlation	.955**	.958**	.976**	.980**	.976**	.975**	.958**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

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

Variabel Etos Kerja

		Correlations									
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	etos kerja
Y_1	Pearson Correlation	1	.785**	.836**	.880**	.721**	.433*	.700**	.669**	.491*	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.039	.000	.000	.017	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y_2	Pearson Correlation	.785**	1	.744**	.578**	.744**	.667**	.766**	.673**	.744**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y_3	Pearson Correlation	.836**	.744**	1	.622**	.692**	.525*	.557**	.539**	.589**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.010	.006	.008	.003	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y_4	Pearson Correlation	.880**	.578**	.622**	1	.622**	.384	.658**	.704**	.387	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.002		.002	.070	.001	.000	.068	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y_5	Pearson Correlation	.721**	.744**	.692**	.622**	1	.639**	.830**	.633**	.589**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.001	.000	.001	.003	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y_6	Pearson Correlation	.433*	.667**	.525*	.384	.639**	1	.675**	.634**	.753**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.039	.001	.010	.070	.001		.000	.001	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y_7	Pearson Correlation	.700**	.766**	.557**	.658**	.830**	.675**	1	.808**	.648**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.001	.000	.000		.000	.001	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y_8	Pearson Correlation	.669**	.673**	.539**	.704**	.633**	.634**	.808**	1	.633**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.001	.001	.000		.001	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Y_9	Pearson Correlation	.491*	.744**	.589**	.387	.589**	.753**	.648**	.633**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.003	.068	.003	.000	.001	.001		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
etos kerja	Pearson Correlation	.864**	.895**	.810**	.772**	.865**	.763**	.893**	.845**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

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

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

Variabel latar belakang pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	8

Variabel motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	7

Variabel pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	7

Variabel etos kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	9

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22013124
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.080
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
	Sig.	.862

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound	.853
		Upper Bound	.871

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.122	6.968		.735	.471		
	latar belakang pendidikan	.439	.137	.482	3.199	.005	.988	1.012
	Motivasi	.427	.139	.467	3.078	.006	.974	1.026
	Pelatihan	.340	.140	.366	2.424	.026	.986	1.014

a. Dependent Variable: etos kerja

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.107	3.881		.800	.433
	latar belakang pendidikan	.004	.076	.012	.052	.959
	Motivasi	-.005	.077	-.016	-.070	.945
	Pelatihan	-.019	.078	-.057	-.245	.809

a. Dependent Variable: ABS_RESID1

Lampiran 6: Analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	5.122	6.968			.735	.471		
latar belakang pendidikan	.439	.137	.482		3.199	.005	.988	1.012
Motivasi	.427	.139	.467		3.078	.006	.974	1.026
Pelatihan	.340	.140	.366		2.424	.026	.986	1.014

a. Dependent Variable: etos kerja

Lampiran 7: Uji T

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.122	6.968			.735	.471		
	latar belakang pendidikan	.439	.137	.482		3.199	.005	.988	1.012
	Motivasi	.427	.139	.467		3.078	.006	.974	1.026
	Pelatihan	.340	.140	.366		2.424	.026	.986	1.014

a. Dependent Variable: etos kerja

Lampiran 8 : Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.485	3	102.162	8.509	.001 ^b
	Residual	228.123	19	12.006		
	Total	534.609	22			

a. Dependent Variable: etos kerja

b. Predictors: (Constant), pelatihan, latar belakang pendidikan, motivasi

Lampiran 9: Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.506	3.465

a. Predictors: (Constant), pelatihan, latar belakang pendidikan, motivasi

b. Dependent Variable: etos kerja



Lampiran 10: Surat keterangan telah melakukan penelitian



**Baitul Maal wat Tamwil (BMT)
DANA MENTARI
MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

Jl. Kapten Pattimura No. 392 Telp./ Fax. (0281) 6575200 Karanglewes

SURAT KETERANGAN

Nomor : 027/BMT.DM/I.23

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ENDAH PRIATIN,S.E
Jabatan : Manajer Operasional
BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto
KL.Karanglewes

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RINDI DWI YULIANTI
Nim : 1617202034
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas : Islam Negri Prof.KH.Saifuddin Zuhri Purwokerto

Sudah melaksanakan Penelitian terkait Kinerja Karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto KL.Karanglewes dan KL.Pasar Pon pada 16 Mei 2022 s/d 16 Juni 2022

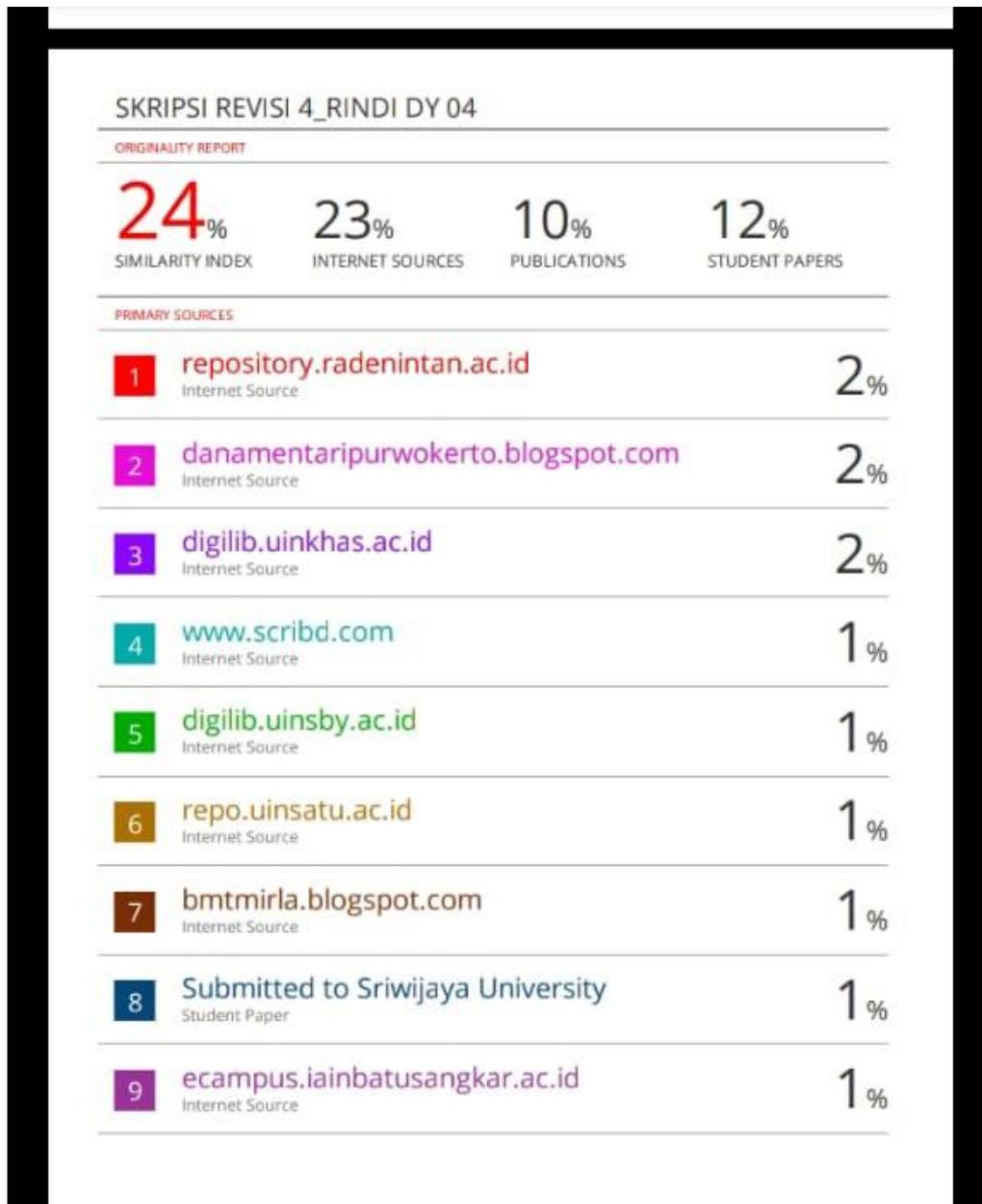
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Purwokerto, 5 September 2022



ENDAH PRIATIN,S.E
Manajer Operasional

Lampiran 11 : Hasil Cek Plagiarisme



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Rindi Dwi Yulianti
2. NIM : 1617202034
3. Tempat/Tanggal Lahir : Pemalang, 5 Juli 1998
4. Alamat Rumah : Jl. Mandala RT 02 RW 22 Mulyoharjo
5. Nama Orang Tua
Ayah : Masrofi
Ibu : Khujaenah

B. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK Al-Rahman Pemalang (2004)
2. SD : SD N 09 Mulyoharjo Pemalang (2010)
3. SMP : SMP N 4 Pemalang (2013)
4. SMA : SMA N 3 Pemalang (2016)
5. S-1 tahun masuk (2016)

C. Pengalaman Organisasi

1. Pramuka di SMA N 3 Pemalang
2. PMR SMA N 3 Pemalang

Purwokerto, 20 September 2022



Rindi Dwi Yulianti