



Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BSI KCP. Panyabungan

Nursaibah Tanjung¹, Siti Kholijah², Azizatur Rahmah³

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

Email: nursaibah2610@gmail.com, sitikhelijah@stain-madina.ac.id, azizaturrahmah@stain-madina.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of educational background and work experience on the work ethic of BSI KCP Panyabungan employees. This study was conducted at BSI KCP Panyabungan. The research method used is a quantitative research method. The population of this study were BSI KCP Panyabungan employees. Using the sampling method with saturated samples or total sampling, the sample used was 14 respondents. The Independent Variables in this study are Educational Background (X1), and Work Experience (X2), while the dependent variable in this study is Work Ethic (Y). The data used are primary data obtained from respondents' answers through the questionnaire given. The tool used in this study is SPSS version 21. The results of this study are based on the results of SPSS calculations that educational background partially has a positive and significant effect on the work ethic of BSI KCP Panyabungan employees, with a t-count value $(3,501) > t\text{-table } (2,201)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. These results indicate that H_a is accepted and H_0 is rejected. Work Experience partially has a positive and significant effect on the work ethic of BSI KCP Panyabungan employees, with a t-count value $(6,344) > t\text{-table } (2,201)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. So that makes the hypothesis in this study H_0 rejected H_a accepted. Simultaneously educational background and work experience have a positive and significant effect on the work ethic of BSI KCP Panyabungan employees, with a calculated F value = $163,520 > F\text{ table} = 3.98$ with a significance of $0.000 < 0.05$ so that makes the hypothesis in this study H_0 rejected H_a accepted.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Work Ethic



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan. Penelitian ini dilaksanakan di BSI KCP Panyabungan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini yakni karyawan BSI KCP Panyabungan. Menggunakan metode pengambilan sampel dengan sampel jenuh atau total sampling, sampel yang digunakan sebesar 14 responden. Variabel Independen pada penelitian ini adalah Latar Belakang Pendidikan (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Etos Kerja (Y). Data yang digunakan adalah data primer yang di dapat dari jawaban responden melalui kuisioner yang diberikan. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini berdasarkan dari hasil perhitungan spss bahwa latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan, dengan nilai t_{hitung} (3,501) > t_{tabel} (2,201) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan, dengan nilai t_{hitung} (6,344) > t_{tabel} (2,201) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga menjadikan hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima. Secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan, dengan nilai F_{hitung} = 163,520 > F_{tabel} = 3,98 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga menjadikan hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

A. PENDAHULUAN

Perbankan syariah merupakan institusi bisnis yang beroperasi di sektor jasa keuangan dengan berlandaskan prinsip-prinsip Islam. Di Indonesia, sistem perbankan ini tergolong baru dibandingkan sistem konvensional. Meskipun demikian, perbankan syariah telah memainkan peran signifikan dalam pengelolaan aliran uang dan sektor moneter nasional. Secara global, dalam tiga dekade terakhir, industri perbankan syariah telah menunjukkan eksistensi dan kontribusi penting dalam sejarah perbankan dunia serta mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Pertumbuhan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional. Perkembangan tersebut di Indonesia dapat dilihat dari



meningkatnya jumlah institusi keuangan syariah yang beroperasi. (Adibah 2014).

Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) MUI dan OJK mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan bank menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak signifikan. Fatwa DSN-MUI dan peraturan OJK tidak secara langsung membahas pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman terhadap etos kerja karyawan bank. Namun, beberapa poin relevan dapat diambil dari regulasi terkait tata kelola syariah dan peran Dewan Pengawas Syariah (DPS). Melalui POJK No. 2/2024 menekankan pentingnya tata kelola syariah yang melibatkan kompetensi sumber daya manusia, termasuk DPS, untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip syariah. Kompetensi ini mencakup pengetahuan dan pengalaman dalam bidang syariah dan perbankan. Pendidikan dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan berbagai sistem, yang bertujuan untuk membekali individu dengan pengetahuan, pemahaman, dan pola perilaku yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan hidup. (Syah 2014).

Setelah melakukan penelitian mendalam bahwasanya latar belakang pendidikan karyawan BSI KCP Panyabungan lebih banyak lulusan dari SI dibandingkan lulusan SMA dan lainnya. Yang mana dari 14 karyawan BSI KCP Panyabungan 10 karyawan lulusan SI, dan 4 karyawan lainnya dari lulusan SMA. Diantaranya sarjana ekonomi yaitu satu dari jurusan perbankan syariah, dua dari jurusan ekonomi syariah, satu dari jurusan hukum ekonomi syariah dan satu dari jurusan manajemen. Dan lainnya dua dari jurusan akuntansi, satu dari jurusan administrasi negara, satu dari informatika, satu dari teknik kimia, dan tiga lainnya dari jurusan ips serta satu dari jurusan otomotif. Dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan bahwasanya memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda beda. Sehingga perlu dilihat apakah berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Di BSI KCP Panyabungan karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, seperti kedisiplinan, profesional dan tanggung jawab serta kemampuan beradaptasi dengan sistem syariah. Dan pengalaman kerja dari para karyawan BSI KCP Panyabungan juga berbeda-beda, bahkan ada yang berpengalaman 8 tahun masa kerja.

Pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas yang diperoleh seseorang dari aktivitas pendidikan, pekerjaan ataupun tugas dalam kurun waktu yang tertentu (Mohtar 2019). Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara



pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Sinambela 2020). Etos kerja di BSI KCP Panyabungan sebagian sudah dijalankan seperti disiplin, jujur, dan adil serta diterapkan kepada nasabah untuk meningkatkan pendapatan BSI KCP Panyabungan dan menjaga kepercayaan nasabah. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok (Sinamo 2011). Untuk itu dari uraian diatas peneliti sangat tertarik untuk mengetahui beberapa hal yang mempengaruhi etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan yang dilihat dari pengaruh yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan.

B. LANDASAN TEORI

1. Latar Belakang Pendidikan

Menurut M.J. Langeveld, pendidikan adalah setiap interaksi atau hubungan yang bersifat mendidik antara orang dewasa dan anak-anak. Sementara itu, dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), pendidikan didefinisikan sebagai suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar serta proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Potensi tersebut mencakup aspek spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan sebelumnya (Abidin 2023).

Menurut Mangkunegara, pendidikan dalam konteks perbankan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan secara umum, sedangkan pelatihan fokus pada peningkatan keterampilan spesifik yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari. Ini mencakup pelatihan on-the-job dan off-the-job. Tujuan Pendidikan, Pengembangan Karakter dan Etika, Meningkatkan Produktivitas, Persiapan Untuk Tugas Masa Depan dan Peningkatan Loyalitas dan Retensi Karyawan

2. Indikator Latar Belakang Pendidikan

Secara umum definisi Jenjang Pendidikan mengacu pada struktur berlapis dalam sistem pendidikan yang mencakup berbagai tahap pembelajaran. Setiap jenjang memiliki tujuan dan kurikulum yang berbeda, disesuaikan dengan usia dan kebutuhan perkembangan peserta didik. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi pembelajaran yang efektif dan terarah (Tirtarahardja, U, & Sulo 2016). Spesifikasi/Jurusan Keilmuan. Kesesuaian jurusan merujuk pada hubungan antara bidang studi yang dipilih seseorang dengan



pekerjaan atau karir yang dijalani setelah lulus. Dalam hal ini, prestasi akademik yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi juga dapat dilihat dari perkembangan prestasi akademis sebelumnya. *“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara itqan (professional dan sempurna),” (HR.Thabrani)*. Latar belakang pendidikan mencakup jenis pendidikan yang telah ditempuh, termasuk jurusan yang diambil, dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesesuaian pekerjaan yang dijalani setelah lulus (Niti Made 2013).

3. *Pengalaman Kerja* Pengalaman kerja merupakan suatu pengukuran terkait lamanya waktu ataupun masa kerja yang diperlukan karyawan dalam memahami daftar tugas suatu pekerjaan dan dilaksanakan dengan baik (Kumbadewi 2021). Menurut pendapat dari (Wirawan 2015) pengalaman kerja merupakan jumlah waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga saat ini. Namun, pengalaman kerja menurut Foster adalah ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas pekerjaan dan melaksanakannya secara baik.

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah lama kerja atau masa kerja seorang karyawan dalam memahami tugas dan kewajiban dalam bekerja. Dalam konteks perbankan, pengalaman kerja karyawan sangat penting karena bank adalah industri yang beroperasi di bawah peraturan ketat dan memerlukan keahlian khusus. Karyawan di bank biasanya terlibat dalam berbagai tugas, seperti menangani transaksi, melayani nasabah, melakukan analisis keuangan, dan menjaga keamanan data keuangan. Karyawan berpengalaman akan lebih memahami prosedur keamanan, mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat dan tepat, serta dapat menangani keluhan nasabah dengan profesional.

4. *Etos Kerja* Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo & Jansen 2011). Sedangkan menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. (Sukardewi 2013).

Jadi etos kerja karyawan adalah kumpulan perilaku positif yang mencakup motivasi, karakteristik utama, dan sikap. Etos kerja yang baik dapat memberikan banyak manfaat seperti, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, membangun reputasi dan kepercayaan, kemampuan mengatasi tantangan, peningkatan keseimbangan hidup dan kesejahteraan. Artinya : *“Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya,*



maka tunggulah kehancurannya". (Hadits ini diriwayatkan oleh Imam Bukhari).

a. Karakteristik Etos Kerja

- 1) Keahlian Interpersonal
- 2) Inisiatif
- 3) Dapat Diandalkan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

- 1) Latar Belakang Pendidikan. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh latar belakang Pendidikan yang mumpuni. Berdasarkan teori dari Peter Drucker (1954) mengatakan Pendidikan membentuk kemampuan manajerial dan etos kerja. Sehingga dibutuhkan individu yang terjamin kualitas pendidikannya yang mana profesional dalam bekerja yang menghasilkan etos kerja yang baik
- 2) Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi etos kerja seseorang. Teori yang mendukung ini sebagai faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu teori Kebutuhan Maslow bahwa pengalaman kerja memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti rasa aman dan pengakuan.

c. Indikator Etos Kerja

- 1) Kerja Keras. Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Disiplin. Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.
- 3) Jujur . Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- 4) Tanggung Jawab. Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja
- 5) Profesionalisme . Profesionalisme adalah sikap dan kepribadian seseorang dalam melaksanakan tugas dengan keahlian dan tanggung jawab moral sesuai kode etik profesi (Hasibuan 2016)

5. Bank Syariah

Bank syariah adalah bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam, yang berarti tidak melibatkan *riba* (bunga), *gharar* (ketidakpastian), dan *maysir* (spekulasi/judi) dalam operasionalnya. Sebagai gantinya, bank syariah menggunakan konsep bagi hasil, jual beli, dan sewa dalam memberikan layanan keuangan. Akad wakalah, kafalah, dan hiwalah, dipakai dalam bentuk perjanjian yang melibatkan pengalihan resiko dan kendali. Sedangkan akad yang berkaitan dengan pinjaman dan gadai



menggunakan akad qardh dan rahn. Bisnis syariah dapat didefinisikan sebagai aktivitas usaha melalui kegiatan jual beli produk dengan tujuan meraih untung dengan tetap berpedoman pada syariat Islam. (Rahmah, A, 2023)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang mukmin.” (Q.S Al-Baqarah [2]: 278)

Bank Syariah Lainnya di Indonesia Selain BSI, masih ada beberapa bank umum syariah dan unit usaha syariah dari bank konvensional, seperti:

- a. Bank Umum Syariah (BUS)
 - 1) Bank Muamalat Indonesia (bank syariah pertama di Indonesia, berdiri sejak 1991)
 - 2) BCA Syariah
 - 3) Bank Mega Syariah
 - 4) Bank KB Bukopin Syariah (Sari, R. D. P., & Giovanni 2021)
- b. Unit Usaha Syariah (UUS)
 - 1) CIMB Niaga Syariah
 - 2) Danamon Syariah
 - 3) OCBC NISP Syariah

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah hasil merger tiga bank syariah milik BUMN, yaitu: Bank BRI Syariah, Bank Mandiri Syariah, Bank BNI Syariah. BSI resmi berdiri pada 1 Februari 2021 dan menjadi bank syariah terbesar di Indonesia, baik dari sisi aset, jumlah nasabah, maupun jaringan layanan. Bank Syariah Indonesia, memiliki produk dan layanan seperti tabungan, pembiayaan, dan investasi. Peran Bank Syariah di Indonesia mendukung ekonomi syariah nasional, memberikan layanan perbankan tanpa riba, membantu usaha mikro & UMKM dengan pembiayaan syariah, dan mendorong literasi keuangan syariah.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia KCP Panyabungan, yang berlokasi di Jl. Trans Sumatera Bukittinggi - Padang Sidempuan No.16, Panyabungan II, Kec. Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara, Kode Pos 22976. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Juli 2025. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Panyabungan.

Menurut Sugiyono, metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2017). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan BSI KCP Panyabungan yang berjumlah 14 karyawan dari seluruh divisi. Teknik pengumpulan data dalam



penelitian ini menggunakan Kuisisioner(angket) kelapangan, dan dokumentasi.

D. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan BSI KCP Panyabungan

Berdasarkan hasil SPSS versi 21, yang dilakukan kepada 14 responden, maka pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Panyabungan dikatakan berpengaruh yang dapat dilihat dari Uji t. Bahwa variabel latar belakang pendidikan diketahui $t_{\text{hitung}} (3,501) > t_{\text{tabel}} (2,201)$ dengan signifikan $(0,005) < (0,05)$ artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak yang berarti variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. Jadi dari hasil uraian setiap uji yang telah dijelaskan dan dibuktikan dengan hasil olah data SPSS versi 21, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang. Pendidikan formal membentuk pola pikir, sikap, dan nilai-nilai kerja profesional yang di identik dengan etos kerja yang mana dibutuhkan dalam dunia perbankan, termasuk di Bank Syariah Indonesia KCP Panyabungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wati dkk, mengemukakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan (Wati, h., sudaryanti, d., & novianto 2024). Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rofa Alifia Kamila (2022) bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Semakin tinggi dan relevan latar belakang pendidikan maka semakin tinggi etos kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BSI KCP Panyabungan

Berdasarkan dengan hasil perhitungan pada Uji t penelitian ini dengan menggunakan uji t bahwa variabel pengalaman kerja (X2) dengan $t_{\text{hitung}} 6,334 > t_{\text{tabel}} 2,201$ dan signifikan $(0,000) < (0,05)$ artinya variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap Y yang berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Pada uji regresi linear berganda menunjukkan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan variabel latar belakang Pendidikan. Jadi dari hasil uraian setiap uji yang telah dijelaskan dan dibuktikan dengan hasil olah data SPSS versi 21, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan.



Jika dilihat dari penyebaran kuisioner dan penelitian pada data dan pernyataan saya bahwa pengalaman kerja berpengaruh dalam meningkatkan etos kerja. Para karyawan di BSI KCP Panyabungan memiliki pengalaman waktu masa kerja yang cukup lama mulai dari 3-5 tahun lebih, bahkan ada yang sudah 8 tahun lebih menetap sebagai karyawan yang mana dari awal sebelum merger menjadi BSI yaitu para karyawan rata-rata sudah menjadi karyawan di BSM (Bank Syariah Mandiri). Pengalaman kerja tidak hanya menunjukkan lamanya waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan, tetapi juga mencerminkan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membentuk etos kerja yang kuat dan signifikan.

Jadi, pengalaman kerja yang didapatkan karyawan menjadi pendorong semakin tinggi nya etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfian & Susanti, 2022) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Pengalaman kerja tidak hanya menunjukkan lamanya waktu yang dihabiskan dalam suatu pekerjaan, tetapi juga mencerminkan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membentuk etos kerja yang kuat dan signifikan.

3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BSI KCP Panyabungan

Pada uji f simultan dipenelitian ini bahwa hasil pengujian variabel menunjukkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersamaan signifikan terhadap etos kerja. Dibuktikan dengan F -hitung sebesar 163.520 dengan signifikan 0,000. Diketahui dengan f -tabel pada signifikan 5%. Dengan demikian f -hitung = 163.520 > f -tabel = 3,98 dengan signifikan (0,000) < (0,05). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja.

Jadi dari hasil uraian setiap uji yang telah dijelaskan dan dibuktikan dengan hasil olah data SPSS versi 21, dan dilihat dari penyebaran kuisioner pada data dan pernyataan saya. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kedua variabel baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja, berperan saling melengkapi. Pendidikan membantu membentuk cara berpikir dan sikap kerja yang berlandaskan teori dan nilai, sementara pengalaman membentuk ketangguhan, adaptabilitas, serta kemampuan menghadapi situasi kerja yang beragam.

Kombinasi antara pendidikan yang relevan dan pengalaman kerja yang memadai dapat meningkatkan kualitas etos kerja secara menyeluruh di lingkungan kerja



BSI KCP Panyabungan. Menurut Mangkunegara (2017), karyawan dengan pendidikan yang mumpuni serta pengalaman yang berkualitas akan lebih termotivasi, produktif, dan konsisten dalam menghasilkan kualitas pekerjaannya. Kombinasi ini dapat menciptakan etos kerja tinggi, yang ditandai oleh kerja keras, disiplin, profesiobal, jujur, tanggung jawab, dan semangat kerja yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti Sonita 2022), pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada bank syariah Indonesia.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai latar belakang pendidikan dan pengalaman terhadap etos kerja, maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Secara parsial latar belakang berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan, dengan nilai $t_{\text{hitung}} (3,501) > t_{\text{tabel}} (2,201)$ sehingga menjadikan hipotesis dalam penelitian ini H_{01} ditolak H_{a1} diterima.
2. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan, dengan nilai $t_{\text{hitung}} (6,344) > t_{\text{tabel}} (2,201)$ sehingga menjadikan hipotesis dalam penelitian H_{02} ditolak H_{a2} diterima.
3. Secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan, dengan nilai $F_{\text{hitung}} = 163,520 > f_{\text{tabel}} = 3,98$ sehingga menjadikan hipotesis dalam penelitian ini H_{03} ditolak H_{a3} diterima.
4. Secara keseluruhan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Panyabungan ditunjukkan dengan nilai R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,967 = 96,7%. Sehingga dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel X_1 dan X_2 terhadap Y memiliki kontribusi sebesar 96,7%. Sedangkan sisanya sebesar 3,3% merupakan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. 2023. "Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BRI Cabang Makassar." *Jurnal Akmen*.
- Adibah, A. W. 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Skripsi. Tulungagung. FE Institut Agama Islam.
- Rahmah, A., & Said, D. H. (2023). Penerapan Hukum Ekonomi Syariah Pada Bisnis Syariah Di Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Education and Development*, 11(1).



- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumbadewi, dkk. 2021. "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 9(1).
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2015. *Akuntansi Sektor Publik Edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mohtar, I. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Niti Made, Dkk. 2013. "Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan Mahasiswa Dan Persepsi Mahasiswa Tentang Profesionalisme Dosen Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika." *Jurnal Karmapati* Vol.2.
- Nurdin, A., & Mulyanti, D. 2023. "Fungsi Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan Di Perusahaan." *Jurnal Transformasi*.
- Sari, R. D. P., & Giovanni, A. 2021. "Analisis Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science* 12(2).
- Sinambela, E. A. 2020. "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Baruna Horizo* 3(2).
- Sinamo. 2011. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang*. Pada Skripsi Mila Adella Rahmi.
- Sinamo & Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Professional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardewi, Nyoman. 2013. "Kontribusi Adversity Quotient (Aq) Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amplapura." *Jurnal Akuntansi Pancasarjana Universitas Syiah Kuala* 4
- Syah, Muhbbin. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Tirtarahardja, U, & Sulo, L. 2016. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali.