

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA,
DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bank BPD DIY Syariah)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
SRTATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

OLEH:

BINTI MAHNU NIATUL BADI'

NIM: 19108020025

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2023**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA,
DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bank BPD DIY Syariah)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
SRTATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

OLEH:

BINTI MAHNU NIATUL BADI'

NIM: 19108020025

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I

NIP. 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-439/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, DAN HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK BPD DIY SYARIAH)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **BINTI MAHNU NIATUL BADI'**
Nomor Induk Mahasiswa : **19108020025**
Telah diujikan pada : **Senin, 13 Februari 2023**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6418061ab72



Penguji I
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 64188405861c5



Penguji II
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6412d14600048



Yogyakarta, 13 Februari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64181947970e4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Binti Mahnu Niatul Badi'
NIM : 19108020025
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi pada Bank BPD DIY Syariah)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 05 Februari 2023
Pembimbing,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Farid Hidayat S.H., M.S.I.
NIP 19810726 201503 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Binti Mahnu Niatul Badi'
NIM : 19108020025
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi pada Bank BPD DIY Syariah)”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 01 Februari 2023

Yang menyatakan,



Binti Mahnu Niatul Badi'
NIM 19108020025

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Binti Mahnu Niatul Badi'

NIM : 19108020025

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Pada Bank BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Maret 2023

Penyusun



Binti Mahnu Niatul Badi'

NIM. 19108020025

HALAMAN MOTTO

“It’s kind of fun to do the impossible”

-Walt Disney



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk Kedua orang tua tercinta Ayah Lukman Hadi dan Ibu Farida yang selalu mendoakan dan merawat penulis dengan kasih sayang dan kesabaran, serta senantiasa memberikan bimbingan, motivasi, dan dukungan moral maupun finansial yang luar biasa sampai saat ini.

Untuk adikku tersayang Moh. Ausin Khukofah yang selalu memberikan semangat serta dukungan kepada penulis.

Untuk keluarga besar yang selalu mendo'akan

Untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung penulis

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
سین	Syīn	sy	es dan ye
ذ	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ذین	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	ki
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
و	Wāwu	w	we
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Yā'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamāh al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ---	Faṭḥah	Ditulis	<i>a</i>
---ِ---	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>

---ُ---	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>
---------	--------	---------	----------

فَعَلَ	Faḥah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Faḥah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Faḥah + yā' mati	Ditulis	<i>ā</i>
تَنْسَى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	Ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Faḥah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Faḥah + wāwu mati	Ditulis	<i>au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal'alam, segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan *Human relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Pada Bank BPD DIY Syariah)**". Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh umatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Strata 1 Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tersusunnya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phill Al Makin, S.Ag., M.A, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses menyelesaikan skripsi hingga akhir.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan banyak pengalaman kepada saya, khususnya dosen Program Studi Perbankan Syariah.

6. Seluruh karyawan Tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi akademik perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
8. Kepada kedua orang tua tercinta Ayah Lukman Hadi dan Ibu Farida, serta adik penulis Moh. Ausin Khukofah. Terima kasih atas segala doa, dukungan, motivasi, pengorbanan, dan kasih sayang yang diberikan. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki, dimudahkan segala urusannya, serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Aditya Yudi Suryani yang telah memberikan semangat, dukungan, serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih untuk segala kebaikan serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
12. Teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2019, khususnya Perbankan Syariah A yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
13. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin*

Yogyakarta, 08 Oktober 2022

Hormat Saya,

Binti Mahnu Niatul Badi'

19108020025



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kerangka Teori.....	13
1. Latar Belakang Pendidikan.....	13
2. Motivasi Kerja	17
4. <i>Human relation</i>	23
5. Etos Kerja Karyawan.....	32
B. Telaah Pustaka.....	42
C. Pengembangan Hipotesis	51
1. Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan	51
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.....	52
3. <i>Human relation</i> Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.....	53
D. Kerangka Pemikiran	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Dan Sumber Penelitian.....	56
B. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	56
1. Populasi Penelitian	57

2.	Sampel Penelitian.....	57
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	57
1.	Kuesioner.....	58
2.	Wawancara	58
D.	Definisi Operasional Variabel	58
1.	Variabel Bebas	59
2.	Variabel Terikat	59
E.	Skala Pengukuran	60
F.	Metode Analisis Data.....	61
1.	Uji Kualitas Data.....	61
2.	Uji Asumsi Klasik	62
3.	Uji Hipotesis	64
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	67
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	67
B.	Analisis Deskriptif Responden	67
1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
2.	Responden Berdasarkan Usia	68
3.	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
4.	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
5.	Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	70
C.	Hasil Kualitas Data	71
1.	Uji Validitas	71
2.	Uji Reliabilitas	73
D.	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
1.	Uji Normalitas.....	74
2.	Uji Multikolinieritas	75
3.	Uji Heteroskedastisitas	76
E.	Hasil Uji Hipotesis.....	77
1.	Uji Statistik Analisis Linier Berganda.....	77
2.	Uji Koefisien Determinasi	78
3.	Uji F.....	79
4.	Uji T	81
F.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
1.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah	83
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah	86
3.	Pengaruh <i>Human relation</i> Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah	88
BAB V	PENUTUP	92
A.	Kesimpulan.....	92
B.	Keterbatasan Penelitian.....	93
C.	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	xcv
LAMPIRAN-LAMPIRAN	c

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran.....	61
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	67
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	68
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden.....	69
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden.....	69
Tabel 4. 5 Latar Belakang Pendidikan Responden.....	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Statistik Analisis Linier Berganda.....	77
Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi.....	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	80
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	81
Tabel 4. 15 Latar Belakang Responden.....	84
Tabel 4. 16 Detail Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	87
Tabel 4. 17 Detail Jawaban Variabel Human Relation.....	89

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah	2
Gambar 1. 2 Perkembangan Laporan Keuangan Triwulan Bank BPD DIY Syariah Tahun 2022.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	54



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER.....	c
LAMPIRAN 2 DATA JAWABAN RESPONDEN	cvi
LAMPIRAN 3 PROFIL RESPONDEN	cxi
LAMPIRAN 4 DATA TANGGAPAN RESPONDEN	cxii
LAMPIRAN 5 HASIL OLAH DATA.....	cxx
LAMPIRAN 6 SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	cxxviii
LAMPIRAN 7 DOKUMENTASI	cxxix
LAMPIRAN 8 <i>CURRICULUM VITAE</i>	cxxx



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan *human relation* terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling menggunakan teknik sampel jenuh. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, kemudian motivasi kerja dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan secara simultan dinyatakan bahwa latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Yogyakarta.

Kata kunci: latar belakang pendidikan, motivasi kerja, human relation, dan etos kerja karyawan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of educational background, work motivation, and human relation on the work ethic of employees of Bank BPD DIY Sharia. Either partially or simultaneously. The sampling technique used is non-probability sampling using a saturated sample technique. The data in this study were obtained through a questionnaire. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis test with IBM SPSS 29. The results showed that partially educational background had no influence on employee's work ethic, then work motivation and human relation had a positive and significant effect on employee's work ethic. Meanwhile, it is simultaneously stated that educational background, work, ethic, and human relation had a positive and significant affect work ethic of Bank BPD DIY Sharia employees.

Keywords: educational background, work motivation, human relation, and employees work ethic.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

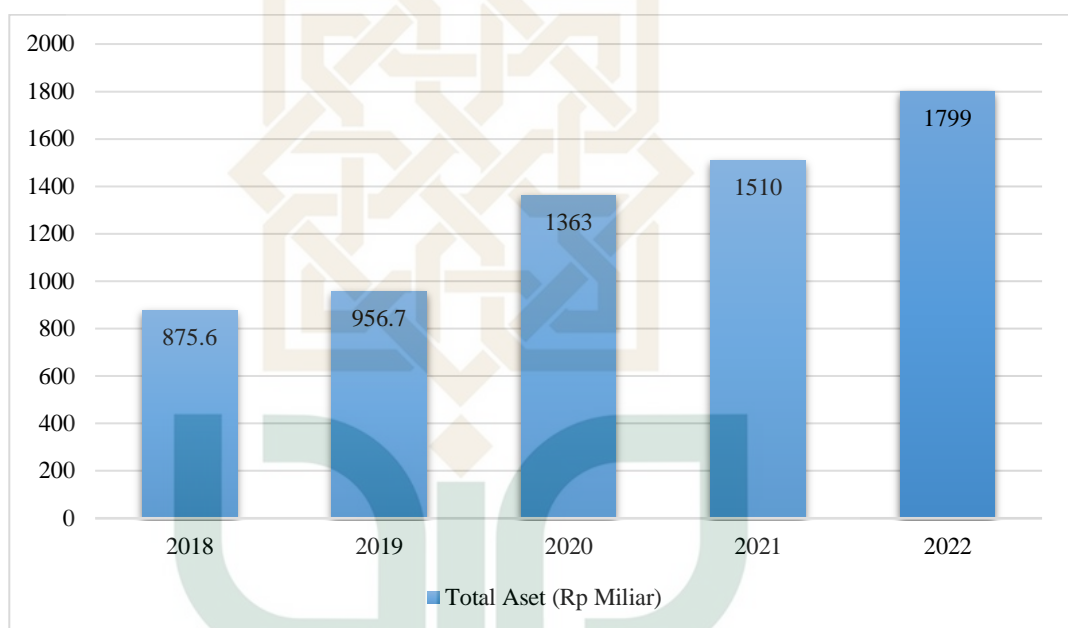
Dewasa ini perkembangan serta pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia semakin membaik dari tahun ke tahun, perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Bersumber data yang terdapat pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) jumlah bank syariah yang ada di Indonesia tahun 2022 sebanyak 861 KPO/KC, 1.353 KCP/UPS dan 525 KK (OJK, 2022).¹ Perkembangan tersebut dilatarbelakangi karena bank mempunyai peran yang melekat pada masyarakat guna melakukan kegiatan transaksi keuangan. Namun, untuk meningkatkan daya saing perbankan syariah di Indonesia perlu strategi untuk tetap berinovasi agar masyarakat tertarik untuk menggunakan jasa perbankan syariah. Meningkatkan kualitas layanan lewat sumber daya manusia yang kapabel dapat menjadi salah satu strategi yang efektif yang dapat dilakukan agar masyarakat tertarik untuk menggunakan jasa perbankan syariah.

Bank BPD DIY Syariah merupakan satu diantara beberapa industri keuangan syariah berada di Yogyakarta. Bank BPD DIY Syariah yang didirikan pada tanggal 19 Februari 2007 turut berperan aktif dalam perkembangan industri perbankan di wilayah Yogyakarta. Dalam beberapa

¹ Ojk, <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/Pages/Statistik-Perbankan-Indonesia---Agustus-2022.aspx>, "Statistik Perbankan Indonesia - Agustus 2022", (Diakses pada 29 November 2022 pukul 09.50)

tahun belakangan ini Bank BPD DIY Syariah mendapati kemajuan yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari pertumbuhan aset setiap tahunnya, perluasan jaringan kantor serta berbagai penghargaan yang didapat Bank BPD DIY Syariah atas kinerjanya.

Gambar 1. 1
Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah



Sumber: bpddiy.co.id

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui jumlah aset Bank BPD DIY Syariah selama 5 (lima tahun terakhir) mengalami pertumbuhan yang signifikan. Selain itu, Bank BPD DIY Syariah juga memperluas jaringannya yang mana mempunyai 1 kantor cabang syariah, 7 kantor cabang pembantu syariah, 3 kantor kas syariah, 45 kantor layanan syariah, dan 1 payment point syariah (bpddiy, 2021).² Atas pencapaiannya, Bank BPD DIY Syariah juga

² Bpddiy, <https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=bisnis&sub=laptahunan>, "Laporan Tahunan Bank BPD DIY Tahun 2021", (Diakses pada 29 November 2022 pukul 11.15)

mendapatkan beberapa penghargaan antara lain penghargaan sebagai Bank dengan Predikat “Sangat Bagus” Kategori Unit Usaha Syariah Beraset Di Bawah Rp 2,5 Triliun “*The Best Asset Quality Sharia Business Unit Commercial Bank 2020*” dan juga mendapat penghargaan “*The Most Profitabel Sharia Business Unit Commercial Bank 2020*” di acara “*Islamic Finance Summit 2021*” dan “*Infobank Sharia Awards 2021*” (Krjogja, 2021).³ Namun disisi lain, perusahaan ini juga masih memiliki beberapa kekurangan yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawannya. Hal ini diperkuat juga dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan di perusahaan yang mengatakan bahwa salah satu kekurangan tersebut terdapat pada tingkat kedisiplinan beberapa karyawan yang masih kurang.⁴

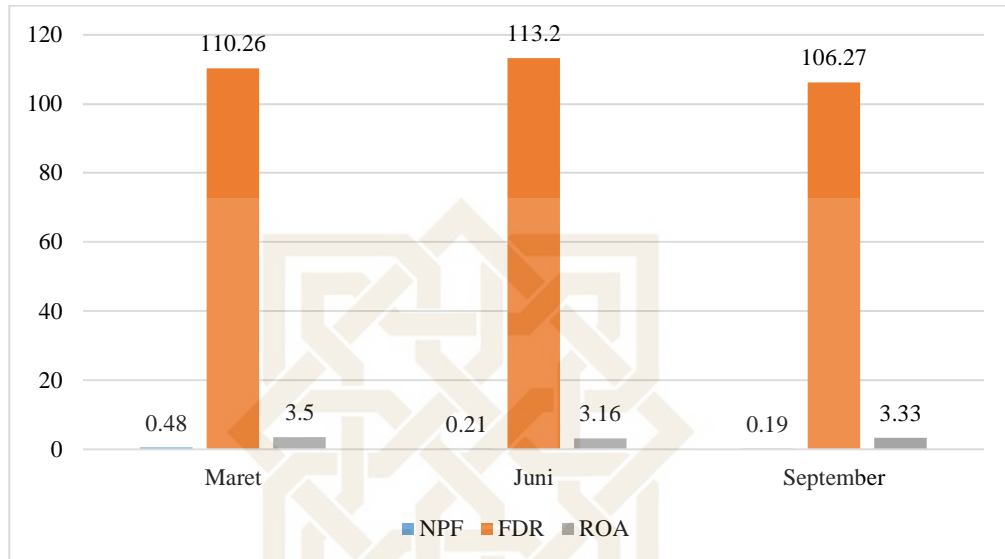
Dari aspek kinerja keuangan Bank BPD DIY Syariah dapat diamati dari laporan keuangan triwulan perusahaan pada tahun 2022 berikut:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³ Krjogja, <https://www.krjogja.com/ekonomi/read/253932/bank-bpd-diy-syariah-raih-penghargaan-infobank-10th-sharia-awards-2021>, “Bank BPD DIY Syariah Raih Penghargaan Infobank 10th Sharia Awards 2021”, (Diakses pada 02 Desember 2022 pukul 07.03)

⁴ Imam Tarjono, Penyelia Operasional dan Pelayanan Bank BPD DIY Syariah, *Wawancara*, tanggal 13 Desember 2022.

Gambar 1. 2
Perkembangan Laporan Keuangan Triwulan Bank BPD DIY Syariah
Tahun 2022



Sumber: bpddiy.co.id

Berdasarkan tabel 1.2 bisa diketahui bahwasanya rasio keuangan Bank BPD DIY Syariah Tahun 2022 fluktuatif atau mengalami kondisi yang tidak stabil. Dapat dilihat bahwa ROA (*Return on Asset*) mengalami penurunan pada Bulan Juni. Kemudian, NPF (*Non Performing Financing*) juga mengalami penurunan pada Bulan September.

Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan atau sebagian tidak terlepas dari bagaimana perusahaan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya sebagai pendorong utama dalam semua kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan tentunya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan berbagai cara dan salah satunya adalah etos kerja (Pratana & Abadi, 2018). Etos kerja adalah syarat penting

dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik pada level individual, organisasional, maupun sosial (Dolonseda & Watung, 2020).

Menurut Sinamo (2011:35) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Beberapa faktor yang bisa berpengaruh terhadap terbentuknya etos kerja pada karyawan menurut Sinamo (2011:26) ialah hubungan baik yang terjalin antar karyawan (*human relation*), dan kondisi fisik lingkungan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani ataupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, serta insentif yang memuaskan. Setiap karyawan sebaiknya memiliki etos kerja yang tinggi dikarenakan perusahaan membutuhkan tanggung jawab serta kinerja yang optimal dari setiap karyawannya agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Etos kerja menjadi salah satu faktor yang banyak mendapat penegasan, dikarenakan bekerja tidak semata untuk kepentingan duniawi namun juga untuk kepentingan di akhirat. Islam mengajarkan supaya seseorang memiliki profesionalitas dan etos kerja yang tinggi. Jika ditinjau dari firman Allah, hendaknya seseorang sungguh-sungguh dalam bekerja juga dibarengi dengan melakukan amal saleh, memiliki etos kerja tinggi serta dan *planing* yang tersusun dengan baik dan terorganisir akan mengarahkan kepada profesionalitas. Sebagaimana yang terkandung dalam Surat Al-Bayyinah, 98:7 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: “Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk”.

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia yang melakukan pekerjaan yang baik serta beriman, dan kemudian bermanfaat bagi sesama manusia merupakan sebaik-baiknya makhluk. Pada hakikatnya, manusia yang dapat bermanfaat bagi sesamanya merupakan manusia yang paling mulia (Dwi Suryani & Seno Aji, 2020).

Etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah latar belakang pendidikan. Pada dasarnya, latar belakang pendidikan yang didapat oleh seseorang adalah bentuk upaya yang dilakukan agar memiliki etos kerja yang bagus (Y. S. A. Ginting et al., 2021). Masyarakat mempercayai bahwa mereka yang berlatar belakang tinggi juga memiliki keterampilan yang baik (Basyit et al., 2020). Menurut Permana (2021) orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi memiliki pemahaman tentang segala sesuatu dengan lebih baik sehingga lebih memahami pentingnya waktu untuk dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati. Menurut Edwin et al. (2022) beberapa karyawan dengan latar belakang pendidikan rendah lebih sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dikarenakan rendahnya etos kerja dan kesulitan beradaptasi dengan perusahaan yang memiliki etos kerja yang telah diimplementasikan oleh atasan.

Mempertahankan etos kerja karyawan memerlukan hal-hal yang bisa memberi karyawan dorongan atau motivasi. Motivasi dapat berupa seperangkat

kekuatan yang datang dari dalam atau dari luar seseorang yang mendorongnya untuk bekerja lebih baik dan bersedia menghabiskan upaya yang lebih tinggi untuk mencapai arah dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Rivai, 2010: 837). Menurut Darodjat (2015) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya serta berefek pada etos kerja karyawan. Motivasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan etos kerja karyawannya agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal (Harahap & Okta, 2022).

Keberlangsungan pekerjaan dalam suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hubungan antar karyawan dalam menjalankan tugas serta fungsinya demi tercapainya keharmonisan dan kelancaran kerja. Menurut Mardiyah & Saputra (2022) sebuah hubungan yang terjalin dengan baik akan menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan dapat berpengaruh terhadap gairah kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Saputro (2017) keharmonisan hubungan yang ada pada lingkungan pekerjaan berpengaruh terhadap antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut dikarenakan hubungan yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Karyawan akan merasa nyaman dan betah dalam menyelesaikan pekerjaannya apabila dalam hubungan yang terdapat lingkup pekerjaan terjalin dengan baik dan harmonis.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *reseach gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian oleh Lasang G. (2022) dan Ekowati D. A. (2016) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian oleh Fina Mar'atus Solekhah & Nadia Roosmalita Sari (2022) menerangkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap etos kerja, sedangkan penelitian dari Mariatie & Hasanah (2021) serta Ginting et. Al (2021) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian tentang motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo W. E. (2014) dan Muhammad Kirana Adiswara (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Kemudian, hasil penelitian oleh Lisna et. Al. (2019) dan Syafruddin (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sedangkan penelitian oleh Mardiyah & Saputra (2022) dan Harahap & Okta (2022) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Kemudian penelitian tentang *human relation*, penelitian dari Frischa Dwi Suryani & Tony Seno Aji (2020) dan Galih Adi Saputro & Azis Fathoni (2017) menunjukkan hasil bahwa *human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Mulyani (2019) dan Dewi et. Al. (2022) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Jika dicermati, telah banyak penelitian yang fokusnya kepada produktivitas kerja karyawan ataupun kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Saleh et al. (2018) dan Yunni Rusmawati (2020) yang meneliti tentang produktivitas kerja karyawan. Kemudian, terdapat penelitian dari Sukmawati et al. (2020) dan Usuh et al. (2020) yang meneliti tentang kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada etos kerja karyawan dikarenakan etos kerja merupakan fondasi utama yang perlu dibangun dalam diri karyawan agar supaya dapat mengerjakan pekerjaan secara baik dan maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan *Human relation* terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis menemukan beberapa rumusan permasalahan. Rumusan masalah tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?

3. Apakah *human relation* (hubungan antar karyawan) berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun praktis. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan etos kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk memperluas khasanah ilmu pengetahuan, dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama penelitian ini, serta untuk melengkapi penelitian terdahulu.
- b. Bagi akademisi, sebagai sumber rujukan serta bahan penelitian bagi penelitian berikutnya. Diharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memperkaya pengetahuan bagi pembaca.
- c. Bagi praktisi Bank BPD DIY Syariah, diharapkan penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan untuk memahami tentang etos kerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk melakukan kebijakan mengenai peningkatan etos kerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berperan agar penelitian ini dapat dibaca dan dipahami secara jelas, runtut, dan sistematis. Untuk mempermudah proses penyusunan skripsi, maka dalam kajian penelitian ini sistematika pembahasannya dibagi menjadi 5 (lima) bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan memuat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini berisi ringkasan teori serta literatur yang telah dipelajari sebelumnya mengenai topik yang serupa. Dalam bab ini terdapat pula pengembangan hipotesis dan kerangka teoritis yang menjabarkan korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data dan teknik pengumpulan data, variabel penelitian, serta metode yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan secara rinci tentang hasil penelitian berupa pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan, hasil olah data, serta interpretasi mengenai hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir dalam penelitian ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi secara teoretis dan praktis, serta berisi rekomendasi bagi peneliti berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan (X1) terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal ini bermakna bahwa H1 yang menyebutkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan ditolak (H1 ditolak dan H0 diterima).
2. Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal ini bermakna bahwa H2 yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan diterima (H2 diterima dan H0 ditolak).
3. Terdapat pengaruh antara variabel *human relation* (X3) terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal ini bermakna bahwa H3 yang menyebutkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan diterima (H3 diterima dan H0 ditolak).

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, didapati sejumlah keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya memakai tiga variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan *human relation* dalam mengetahui pengaruh terhadap etos kerja karyawan sehingga bisa dikatakan kurang lengkap. Variabel lain tidak diteliti secara keseluruhan yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap etos kerja karyawan, maka diharapkan bagi penelitian berikutnya untuk memakai sampel yang lebih banyak dan objek yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya memakai sampel sebanyak 40 responden yaitu karyawan Bank BPD DIY Yogyakarta dan saat penyebaran kuesioner peneliti hanya melalui perantara *customer service* sehingga tidak dapat memantau secara langsung pengisian kuesioner.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Bank BPD DIY Syariah:
 - a. Pelatihan sebagai salah satu bentuk peningkatan etos kerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah perlu ditingkatkan lagi, mengingat banyaknya karyawan yang tidak berlatar belakang ekonomi/perbankan. Hal tersebut

diperlukan agar pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat bertambah yang mengakibatkan terjadinya peningkatan etos kerja.

- b. Terkait dengan motivasi kerja dan *human relation* yang ada pada Bank BPD DIY Syariah, sebaiknya dipertahankan serta dapat ditingkatkan lagi agar etos kerja karyawan pun dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian sesuai dengan isu-isu yang sedang terjadi supaya terdapat pembaharuan serta perkembangan pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. El. (2020). Human Relations. In *EDU PUSTAKA*.
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(57\)90266-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(57)90266-0)
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp531-541>
- Aprizal, Mirfan, & Hasriani. (2022). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Ilmiah Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*, XI(1), 75–81.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Muhammadiyah University Press.
- Asrori. (2017). Humanisasi Pendidikan dalam Perspektif Islam. *Hikmah*, 13(2), 161–176.
- Basyit, A., Bambang Sutikno, & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA: Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 12–20.
- bpddiy. (2021). *Laporan Tahunan Bank BPD DIY Tahun Buku 2021*. Bpddiy.Co.Id.
<https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=bisnis&sub=laptahunan>
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan kuat Absolutte*. Refika Aditama.
- Dewi, N. L. G. N., Wimba, I. G. A., & Mashyuni, I. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 642–651.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297.
<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Dwi Suryani, F., & Seno Aji, T. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43.
- Edwin, Goh, T. S., Manday, C. C. R., & Shawaluddin. (2022). The Influence of Conflict and Educational Background Towards Employee Work Ethic PT. Nusantara Permata Lestari. *Journal Economics*, 11(02), 884–892.
- Ekowati, D. A. (2016). *Pengaruh Latar Belakang pendidikan dan pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan PT. BPR Syariah kota Mojokerto*. UIN Sunan Ampel Surabaya.

- Evendi, Balafif, M. M., & Noviandari, I. (2018). Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Korin Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 242–253.
- Fachri, H., & Zaenuddin. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan pada Bidang Pertanian Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 10(3), 481–489.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th Edition (ed.)). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. B. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Work Ethic. *Priviet Social Sciences Journal*, 2(1), 7–11. <https://doi.org/10.55942/pssj.v2i1.132>
- Ginting, Y. S. A., Tumbel, A. L., & Dotulong, L. O. H. (2021). The Effect of Education Background and Compensation on Employee Work Ethics at Bappeda, North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 963–972.
- Harahap, R. H., & Okta, M. A. (2022). The Influence of Work Motivation And Loyalty on Employees Work Ethos PT. United Rope Medan. *Jurnal Mantik*, 6(2), 2509–2517.
- Hasbullah. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Raja Grafindo Persada Moeheriono.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Rizal, A. S., & Fahrudin, F. (2018). Pendidikan Dalam Perspektif Islam Dan Peranannya Dalam Membina Kepribadian Islami. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.22373/jm.v8i2.3397>
- Istri, C., & Sintya, A. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7583–7606.
- Jannah, M. (2022). *Pengaruh Supervisi Akademik, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru MAN 1 dan MAN 2 Kabupaten Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Khoirunisa, L. (2019). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Etika Kerja Islam Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama kediri*. IAIN Tulungagung.
- Krjogja. (2021). *Bank BPD DIY Syariah Raih Penghargaan Infobank 10th Sharia Awards 2021*. Krjogja.Com.

<https://www.krjogja.com/ekonomi/read/253932/bank-bpd-diy-syariah-raih-penghargaan-infobank-10th-sharia-awards-2021>

- Lalamafu, J. K. (2022). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, serta Motivasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Tanimbar*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Langgulung, H. (1980). *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*. Al-Ma'arif.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 124–130.
- Lasang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2077–2085.
- Mangkat, R. S., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3319–3328.
- Mardiyah, & Saputra, J. (2022). The Influence of Motivation and Compensation on the Work Ethic of Employees of PT . Agrindo Seluma. *JIM: Journal of Indonesian Management*, 2(3), 535–542.
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.220>
- Masykur, & Solekhah, S. (2021). Tafsir Qur'an Surah Al-'Alaq Ayat 1 Sampai 5 (Perspektif Ilmu Pendidikan). *Jurnal Studi Keislaman*, 2(2), 72–87.
- Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Najib, R. O., & Ramlawati. (2018). Analisis Dampak Human Relation dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 13–21.
- OJK. (2022). *Statistik Perbankan Indonesia - Agustus 2022*. Ojk.Go.Id. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/Pages/Statistik-Perbankan-Indonesia---Agustus-2022.aspx>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian

- Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priatama, M. B., Hendriani, S., & Jahrizal. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 178–187. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2041>
- Qohar, A. (1990). *Istilah Populer*. CV. Bintang Pelajar.
- Rachmat, J. (2011). *Psikologi Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, A. R. A. A. (2013). An Islamic Perspective on Taxation. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, 12(2), 186–203. <https://doi.org/10.4337/9781848449220.00012>
- Saleh, A. M. (2009). *Bekerja dengan Hati Nurani*. Erlangga.
- Samosir, R., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2016). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 30–40. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.71>
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Santoso. (2010). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Refika Aditama.
- Satar, M. (2021). Penerapan Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare. *Balance: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 1–8.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sitepu, N. I. (2015). Etos Kerja Ditinjau dari Perspektif AlQuran dan Hadis (Suatu Kajian Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik). *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 1(September), 137–153.
- Solekhah, F. M., & Sari, N. R. (2022). Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. *IHTIYATH: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 6(1), 78–93.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian* (23rd ed.). ALFABETA.

- Suryadin, S., & Mistar, M. (2021). The Effect of Human Relation and Environmental Conditions on Employees Work Ethic. *Jambura Science of Management*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.37479/jsm.v3i1.5630>
- Syah, M. (2017). *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan baru* (Revisi). PT remaja Rosdakarya.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.
- Tirtarahardja, U. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Wahdaniah. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pendidikan terhadap etos Kerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 70–76.
- Zuchairiny, A. (2008). Human Relation Dalam Perspektif Islam. *HUNafa: Jurnal Studia Islamika*, 5(2), 189. <https://doi.org/10.24239/jsi.v5i2.167.189-200>
- Zufrie. (2015). Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(1), 134–144. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i1.724>

