

**DETERMINAN ETOS KERJA DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA BANK BPD DIY  
SYARIAH)**



**UIJ**  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**PROPOSAL SKRIPSI  
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA  
STRATA SATU (S1)**

**OLEH :  
RR. ARLITA RIZKI PRAPTOMO  
NIM : 19108020047**

**DOSEN PENGAMPU:  
ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si.  
NIP. 19880524 201503 1 010**

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

**2023**

**DETERMINAN ETOS KERJA DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA BANK BPD DIY  
SYARIAH)**



**UIJ**  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**PROPOSAL SKRIPSI  
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA  
STRATA SATU (S1)**

**OLEH :  
RR. ARLITA RIZKI PRAPTOMO  
NIM : 19108020047**

**DOSEN PENGAMPU:  
ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si.  
NIP. 19880524 201503 1 010**

**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-535/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : DETERMINAN ETOS KERJA DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RR. ARLITA RIZKI PRAPTOMO  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020047  
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Maret 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6422371c5daa8



Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 642a38e0f428



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.  
SIGNED

Valid ID: 641274df877ee



Yogyakarta, 07 Maret 2023

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 642a495965d1e

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Rr. Arlita Rizki Praptomo

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Rr. Arlita Rizki Praptomo

NIM : 19108020047

Judul Skripsi : Determinan Etos Kerja Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (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 memperoleh gelar Sarjana Srata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wasalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 20 Februari 2023

Pembimbing



**Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.**

**NIP. 19880524 201503 1 010**

## SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN

### AKADEMIK

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

Nama : Rr. Arlita Rizki Praptomo  
NIM : 19108020047  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti non eksklusif (non exclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Determinan Etos Kerja Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (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, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 20 Februari 2023

Yang Menyatakan



**Rr. Arlita Rizki Praptomo**

**NIM. 19108020047**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rr. Arlita Rizki Praptomo  
NIM : 19108020047  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Determinan Etos Kerja Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank BPD DIY Syariah)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan referensi. Apabila di lain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 20 Februari 2023

Penyusun,

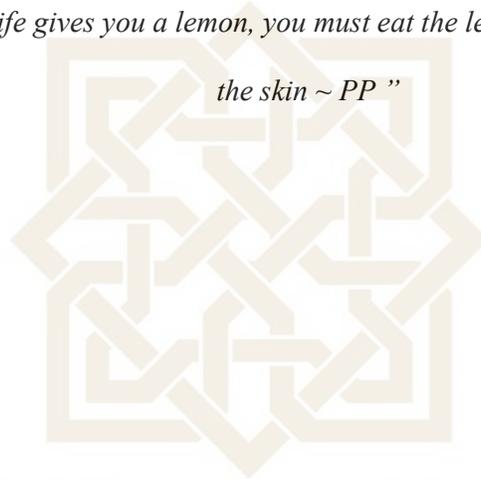

**Rr. Arlita Rizki Praptomo**  
NIM. 19108020047

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## MOTTO

“Sesulit apapun hidup, jangan pernah menyesali apapun yang sudah  
membuatmu tersenyum ~ 18 Again”

*“When life gives you a lemon, you must eat the lemon all off it including  
the skin ~ PP ”*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmt dan keberkahannya kepada saya sehingga saya sampai pada titik ini yaitu dapat menyelesaikan skripsi saya.

Pertama, skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua terhebat dan paling sabar Bapak R. Dody Edhy Praptomo dan Ibu Winarni yang telah melahirkan anak terakhir membesarkan dan mendidik saya sehingga saya dapat seperti ini, yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan motivasi yang tidak akan ternilai dengan materi. Dan yang selalu menjadi alasan saya untuk bertahan sejauh ini dalam segala keadaan.

Selanjutnya, skripsi ini saya persembahkan kepada kakak saya satu-satunya yaitu, R. Rochman Aditya Praptomo teman berantem saya sedari kecil, tetapi selalu ada untuk adik kecilmu ini. Terimakasih untuk selalu memberikan semangat dan motivasimu, semoga selalu diberikan kesehatan hingga tua nanti.

Untuk ponakan tercinta dan satu-satunya Abidah Oktavian Praptomo, yang selalu menghibur dengan keceriaannya dan selalu memotivasi.

Untuk keluarga besar Alm. Soetikno dan Sarjono yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya.

Dan Untuk semua orang-orang terhebat selalu mendengarkan keluh kesah saya yang sudah support memberikan dukungan, motivasi, kritikan, masukan dan Doa sepenuh hati sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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 0523b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ta'	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
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	Wawu	W	Wa
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَمْتَعِدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
مَمْتَعِدَةٌ	Ditulis	' <i>iddah</i>

### C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جِزْيَةٌ	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كِرَامَةُ الْاَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	Jahiliyyah
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	Tansa
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
4. Dhammah + Wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينكم	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'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

#### I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

دوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya di yaumul qiyamah nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Sc. selaku Dosen Penasihat Akademik yang selalu memberikan motivasi dan saran
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan.

7. Seluruh Karyawan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak R. Dody Edhy Praptomo dan Ibu Winarni, yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan yang telah menjadi motivasiku sampai saat ini
9. Kakak Saya R. Rochman Aditya Praptomo yang selalu memberikan dukungannya. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya kepadamu.
10. Sahabat FF, Wenny, Riris dan Dinda yang selalu ada 24 jam mendengarkan keluh kesah, mengingatkan saya untuk membuka skripsi setiap harinya. Memberikan canda dan tawanya untuk mengembalikan suasana positif dikala pusing mengerjakan skripsi
11. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah kelas B khususnya, dan seluruh mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2019
12. Kakak-kakak kost pak roto terutama Mba Firda yang selalu mendengarkan curhatan penulis dan memberikan saran, Mba Eka, Mba Diah dan Mba Nina yang selalu berbagi cerita bersama penulis, sharing ilmu dan menemani penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan
13. Teman-teman “ Timbang Japri” Putri, Ninit dan Furqon yang selalu mendukung, memberikan kata-kata mutiaranya dan menghibur penulis
14. Teman-teman KKN Reguler 108 Kelompok 56 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang awalnya tidak saling kenal sekarang menjadi keluarga yang hangat
15. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan dinilai sebagai amal ibadah, amiin.
16. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
17. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me*

*for having no days off. I wanna thank me for, for never quitting. I wanna thank me for always being a giver. And tryna give more than I receive. I wanna thank me for tryna do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all times.*

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Amin.

Yogyakarta, 20 Februari 2023

Hormat Penyusun



**Rr. Arlita Rizki Praptomo**

**NIM. 19108020047**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN .....	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
ABSTRAK .....	xxi
<i>ABSTRACT</i> .....	xxii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II KERANGKA TEORITIK .....	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Telaah Pustaka .....	36
C. Pengembangan Hipotesis .....	40
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja.....	40
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan .....	41
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan.....	42
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi .....	43
Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi.....	44
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan yang dimoderasi oleh Dukungan Organisasi. ....	45

D. Kerangka Pemikiran.....	46
BAB III METODE PENELITIAN .....	47
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	47
B. Populasi dan Sampel .....	47
1. Populasi .....	47
2. Sampel.....	48
C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	48
1. Variabel Independen.....	49
2. Variabel Dependen .....	50
3. Variabel Moderasi .....	50
D. Sumber Data.....	51
E. Teknik Pengumpulan .....	51
F. Teknik Analisis Data.....	53
1. Pengujian Instrumen Penelitian .....	53
2. Uji Asumsi Klasik .....	54
3. Uji Hipotesis.....	55
4. Uji MRA (Moderated Regression Analysis) .....	57
BAB IV PEMBAHASAN .....	59
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	59
B. Karakteristik Responden .....	60
C. Hasil Penelitian .....	62
D. Pengujian Hipotesis.....	73
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
BAB V PENUTUP .....	88
A. Kesimpulan .....	88
B. Keterbatasan Penelitian.....	88
C. Saran .....	89
Daftar Pustaka .....	91
LAMPIRAN .....	xcv
CURRICULUM VITAE (CV) .....	cxi

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Independen .....	49
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Dependen .....	50
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Moderasi.....	51
Tabel 3. 4 Skala Likert .....	52
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 2 Usia .....	61
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 4. 4 Lama Bekerja .....	62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normaitas .....	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji MRA .....	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji MRA .....	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji MRA .....	72
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	74
Tabel 4. 15 Hasil Uji T Parsial.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori Perilaku Organisasi .....	13
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir .....	46
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian.....	xcv
Lampiran Hasil Tabulasi.....	civ
Lampiran Hasil SPSS.....	cviii
Lampiran Hasil Wawancara.....	cvix
Lampiran Dokumentasi.....	cix
Lampiran Surat Keterangan.....	cxiii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Peran penting SDM salah satunya untuk mewujudkan pelayanan yang sesuai dengan keinginan nasabah. Dalam hal ini, kualitas dari SDM perlu untuk diperhatikan, dengan kualitas SDM yang bagus maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Kualitas dari karyawan biasanya tercermin dari etos kerja karyawan. Etos kerja karyawan diperlukan dalam suatu perusahaan karena etos kerja ini adalah kunci keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja diantaranya yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap etos kerja pada bank BPD DIY Syariah dengan dimoderasi oleh dukungan organisasi. Metode penelitian yaitu kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 2 variabel independent, yaitu latar belakang pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap etos kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Dukungan organisasi hanya memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja. Sedangkan latar belakang dan pengalaman kerja tidak dimoderasi oleh etos kerja.

Kata Kunci: Etos Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*Human resources are people who work and function as an organizational or company asset that can be counted (quantitative), and HR is the potential that drives the organization. One of the important roles of HR is to realize services that are to customer wishes. In this case, the quality of human resources needs to be considered, with good quality human resources will have a positive impact on the company. The quality of employees is usually monitored by their work ethic of employees. Employee work ethic is needed in a company because this work ethic is the key to the company's success. Factors that influence work ethic include educational background, work experience and work motivation. The purpose of this study was to determine the effect of educational background, work experience and motivation on the work ethic at BPD DIY Syariah bank moderated by organizational support. The research method is quantitative. Sampling was done by purposive sampling, the number of samples used in this study was 35 respondents. The data collection technique is by distributing questionnaires and interviews. The results of this study indicate that the independent variables, namely educational background and work motivation have a positive effect on work ethic, work experience does not affect work ethic. Organizational support only moderates the impact of work motivation on work ethic. Meanwhile, background and work experience are not moderated by work ethic.*

*Keywords: Work Ethic, Educational Background, Work Experience, Work Motivation, Organizational Support*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dianggap oleh perusahaan salah satu unsur terpenting yang ada di dalam perusahaan dibandingkan aset lainnya (Oie: 2010:7). Peran penting SDM salah satunya untuk mewujudkan pelayanan yang sesuai dengan keinginan nasabah. Selain itu SDM juga dapat mengembangkan suatu perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat tercapai tujuan yang sudah direncanakan. Setiap perusahaan yang didirikan pada dasarnya memiliki harapan jika dikemudian hari perusahaannya akan mengalami perkembangan yang pesat. Oleh karena itu untuk mendukung itu semua haruslah disertai dengan meningkatnya kualitas SDM. Sebab jika terdapat kegagalan dalam mengelola SDM akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan, SDM bagus akan berpengaruh positif untuk organisasi yang mana pada zaman sekarang perusahaan dituntut untuk terus berkembang sehingga memerlukan ide-ide atau rancangan yang dibuat oleh SDM. Jika kualitas yang didapatkan perusahaan lemah, perkembangan dari perusahaan akan menjadi sulit sehingga kurang bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Kualitas dari karyawan biasanya tercermin dari etos kerja karyawan. Etos kerja karyawan sangat diperlukan dalam sebuah bisnis karena merupakan rahasia kesuksesan perusahaan. Jika individu

memiliki etos kerja yang kuat dalam situasi ini, perusahaan atau organisasi akan mendapat manfaat dari perkembangan yang konstan (Fitriyani *et al.*, 2019).

Perbankan merupakan salah satu perusahaan yang merasakan persaingan. Pertumbuhan bank syariah pada periode ini dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain pembukaan kantor cabang baru, pengenalan produk baru, kecanggihan aplikasi yang disediakan, dan *customer service* (Triyono & Nurdiana, 2011).

Perbankan syariah tumbuh di Indonesia sangat laju maka dari itu untuk mengimbangnya perlu sumber daya manusia yang baik juga. Sumber daya manusia menurut Nawawi (2003) merupakan potensi yang menjadi kekuatan organisasi. Mereka didefinisikan sebagai makhluk yang bekerja dan berfungsi sebagai aset nyata dari suatu organisasi atau bisnis. Untuk mewujudkan potensi ini sepenuhnya, manajemen sumber daya manusia harus menciptakan sumber daya manusia sebagai aset organisasi.

Saat ini penting bagi bank syariah untuk dapat meningkatkan pelayanan, khususnya dalam hal kepuasan nasabah. Ketika seorang konsumen menerima layanan yang sangat baik dan apa yang mereka inginkan, mereka lebih cenderung mempercayai bank karena nilai kepuasan mereka. Bank terutama berfungsi sebagai tempat bagi masyarakat untuk menyimpan dan menarik uang. Berdasarkan data Statistik OJK pada tahun 2022 terdapat 12 Bank Usaha Syariah (BUS), 21 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 165 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) .

Unit usaha syariah (UUS) yang kinerja bagus dalam meningkatkan nilai kepuasan nasabah adalah Bank BPD DIY Syariah salah satunya. Penghargaan *InfoBank* Sharia 2021 yang diberikan kepada Bank BPD DIY Syariah tahun 2021 memberikan predikat “Sangat Bagus” untuk kategori Unit Usaha Syariah Aset Di Bawah Rp 2,5 Triliun. Unit Usaha Syariah Paling Menguntungkan dan Unit Usaha Syariah Kualitas Aset Tertinggi Tahun 2020. Biro Riset Infobank menilai lembaga keuangan syariah berdasarkan kinerja keuangannya pada tahun 2019 dan 2020 untuk menentukan penerima “*Infobank Sharia Awards* 2021”. Selain itu, evaluasi difokuskan pada manajemen risiko dan tata kelola perusahaan yang baik (GCG). Penilaian peringkat jauh lebih tepat sebagai hasil dari penilaian GCG dan manajemen risiko. Ada beberapa kriteria evaluasi yang digunakan Biro Riset Infobank untuk mengukur efektivitas keuangan syariah ([www.bpddiy.co.id](http://www.bpddiy.co.id)).

R Agus Trimurjanto, Direktur Pemasaran, mengatakan Bank BPD DIY Syariah konsisten memberikan kinerja dan pelayanan terbaik kepada masyarakat DIY. Menurut R Agus Trimurjanto, insan Bank BPD DIY Syariah memiliki etos kerja yang baik. Dalam kemampuan manajemen untuk membuat rekomendasi untuk dapat mempertahankan faktor-faktor apa yang dapat mendukung peningkatan etos kerja karyawan, perlu dilakukan penelitian tambahan untuk menentukan apa yang menyebabkan etos kerja ini.

Etos kerja, menurut Mathis & Jackson (2006), adalah keseluruhan kepribadian seseorang serta cara dia mengungkapkan, memandang, meyakini, dan memberi arti penting pada sesuatu. Ini mendorongnya untuk bertindak dan

mencapai jumlah kemurahan hati terbesar. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif dan menghasilkan nilai (Priansa, 2018; 283). Maka konsep etos kerja dapat disimpulkan bahwa sebuah jiwa atau perilaku seseorang yang memiliki rasa keikhlasan semangat positif dan ketulusan sehingga akan memengaruhi perilaku kerjanya dan menghasilkan suatu pekerjaan yang akan mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja yaitu faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu (Novliadi, 2009). Tiga unsur yang mempengaruhi etos kerja karyawan dimasukkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja menjadi faktor ketiga.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan adalah latar belakang pendidikannya. Dalam hal ini, latar belakang pendidikan karyawan menjadi syarat. Masyarakat umum beranggapan bahwa individu dengan gelar tinggi memiliki keterampilan yang berharga (Basyit *et all.*, 2020). Etos kerja tersebut akan dipengaruhi oleh landasan pendidikan yang kuat dan pada bidang perbankan syariah khususnya. Penelitian Wati (2019) & Lasang (2022) menyatakan hasil tidak berpengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian Ginting (2022) yang menyatakan bahwa berpengaruh positif latar belakang pendidikan terhadap etos

kerja karyawan. Karena pengetahuan yang lebih luas dan prospek kerjanya yang lebih baik, semakin tinggi latar belakang pendidikannya, semakin baik.

Selain itu, etos kerja dapat dipengaruhi oleh pekerjaan sebelumnya (Lasang, 2022). Pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan profesinya dapat mengungkapkan pengalaman kerjanya. Pengalaman kerja dari para profesional yang diharapkan memiliki pengalaman menyelesaikan berbagai tantangan, sesuai dengan keahlian dan kompetensi masing-masing karyawan (Wahyuni *et al.*, 2018).

Bekerja selama 1-2 tahun dikaitkan dengan etos kerja yang lebih besar daripada bekerja kurang dari setahun Boatwright dan Slate (2000). Semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinan mereka memiliki kesempatan untuk maju secara profesional, memanfaatkan bakat mereka, dan menerima keuntungan. Seperti yang dilansir dari Tempo.co (2020) Menteri Keuangan, Sri Mulyani menyebutkan bahwa lembaga ekonomi syariah lebih memilih SDM yang memiliki pengalaman yang memadai walaupun dari lembaga keuangan konvensional. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang berpengalaman memangkas keuangan dan waktu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Saudin (2021) & Wati (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. Semakin lama karyawan bekerja dapat membuat karyawan tersebut terlatih dan terampil sehingga etos kerja dapat meningkat. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Sari (2019) yang menyebutkan bahwa etos kerja dipengaruhi negatif oleh pengalaman kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor terakhir yang berdampak pada etos kerja. Uno (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang berkembang sebagai tanggapan terhadap rangsangan baik dari dalam maupun luar tubuh untuk mengubah keadaan yang diharapkan dan melakukan upaya untuk mencapai tujuan. Menurut penelitian Lasang, etos kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Seseorang dalam bekerja pasti memiliki motivasi agar mereka cepat mendapatkan promosi jabatan, gaji untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan mereka, atau hubungan timbal balik antar karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga etos kerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian dari Fadhila & Pracoyo (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja.

Dukungan organisasi dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel moderasi. Menurut Mujiasih (2015) menyebutkan bahwa dukungan organisasi yang positif dari karyawan membuat karyawan bekerja lebih dari kata cukup baik. Hal ini dikarenakan penghargaan akan kontribusi karyawan dan perhatian serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan merupakan aspek utama dari persepsi dukungan organisasi. Penelitian Lestari & Djastuti (2015) menjelaskan bahwa dukungan organisasi adalah variabel moderasi yang mana memiliki pengaruh yang signifikan. Jika terdapat dukungan organisasi yang dibangun oleh perusahaan maka karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh & Meiyanto (2017)

yang mana dukungan organisasi tidak berpengaruh. Perbedaan tinggi rendahnya persepsi dukungan organisasi dalam hal ini, tidak memberikan hasil yang berbeda tanpa memedulikan tinggi rendahnya dukungan organisasi yang dipersepsikannya.

Dari beberapa penelitian di atas, ada perbedaan di banyak studi, tetapi ada juga beberapa kesamaan dalam cara variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Perbedaan ukuran dan karakteristik sampel, periode penelitian, objek penelitian dan desain penelitian. Karenakan adanya variasi dan kesamaan temuan dari penelitian-penelitian di atas, diperlukan adanya penelitian tambahan. Penelitian ini akan membantu mengubah atau mendukung penelitian sebelumnya yang memiliki temuan yang bertentangan.

Sebenarnya sudah banyak penelitian penelitian terkait determinan etos kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan Lasang (2022), menggunakan variabel latar belakang pendidikan, dukungan organisasi dan pengalaman kerja. Penelitian Solekhah & Sari (2019), menggunakan variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Selanjutnya Ginting (2022), menggunakan variabel latar belakang pendidikan. Alfian & Susanti (2022), menggunakan variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Firdaus (2015) menggunakan variabel pendidikan dan pengalaman kerja. Ratnaningsih (2013), menggunakan pengalaman kerja dan motivasi kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Saud (2016), menggunakan variabel dukungan organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang diangkat di atas, diperlukan kajian etos kerja pegawai di bidang perbankan khususnya di Bank BPD DIY Syariah untuk memperkirakan seberapa besar latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Maka dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Determinan Etos Kerja Dengan Dukungan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank BPD DIY Syariah)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan?
4. Apakah dukungan lingkungan kerja memoderasi antara latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan?
5. Apakah dukungan lingkungan kerja memoderasi antara pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan?
6. Apakah dukungan lingkungan kerja memoderasi antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan?

### **C. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan
2. Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan
4. Untuk menjelaskan dukungan organisasi memoderasi hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan
5. Untuk menjelaskan dukungan organisasi memoderasi hubungan antara pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan
6. Untuk menjelaskan dukungan organisasi memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Pembaca  
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan pembaca.
  - b. Bagi Penelitian Berikutnya  
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang etos kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan terkait faktor apa saja yang dapat memengaruhi etos kerja karyawan pada perbankan syariah

### b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi BPD DIY Syariah untuk memahami dan mempelajari perilaku karyawan.

## E. Sistematika Pembahasan

Agar lebih mempermudah pembahasan dan memperoleh pada penelitian ini, maka disajikan sistematika pembahasan yang merupakan isi secara garis besar dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang memaparkan sub yang terdiri latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan untuk mengetahui arah penulisan dalam penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat sub bab yang terdiri landasan teori, yang mencakup kerangka teori dari semua variabel penelitian, telaah Pustaka sebagai referensi penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan mendukung penelitian yang akan dilakukan, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian yang diuji.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan dibahas tentang metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini, akan dibahas tentang jenis dan sifat penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Dalam bab ini, dijelaskan analisis data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, analisis deskriptif data, hasil penelitian yang dilakukan dan interpretasi hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan analisis data, memuat saran, serta memuat keterbatasan pada penelitian ini sebagai bahan analisis selanjutnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari Pembahasan yang diperoleh dari olah data yang telah dilakukan terdapat enam kesimpulan yang dapat diperoleh, yaitu:

1. Variabel latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah
2. Variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah
3. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah
4. Variabel dukungan organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh variabel latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah
5. Variabel dukungan organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah
6. Variabel dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan. Namun pada saat penulisan skripsi ini, peneliti menemukan kendala, kendala

dan keterbatasan yang mungkin menjadi salah satu faktor yang memengaruhi hasil penelitian ini. Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis pada penelitian ini.
2. Keterbatasan pada bahan materi berupa buku-buku referensi yang diperlukan oleh peneliti, sehingga pada penulisan mengalami kendala dalam teori telaah pustaka.

### C. Saran

Pada hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, pada peneliti selanjutnya disarankan mempertimbangkannya hal-hal sebagai berikut:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya tidak hanya memakai variabel pada penelitian ini. Penulis berharap penelitian selanjutnya bisa mendorong perubahan penelitian. Dan diharapkan dapat menggunakan model penelitian yang sama pada sampel di lokasi yang lebih luas maupun pada objek yang berbeda.
2. Penulis berharap pada penelitian dapat menambah variabel seperti sosial politik, budaya, agama, geografis dan ekonomi yang mana variabel tersebut juga merupakan faktor yang memengaruhi etos kerja
3. Diharapkan bagi pihak BPD DIY agar tetap mempertahankan etos kerja karyawan dengan cara melakukan evaluasi mingguan atau hal lainnya yang lebih efektif

4. Dukungan organisasi sebenarnya hal yang sangat mempengaruhi hubungan antar karyawan. Tinggal bagaimana pihak BPD DIY Syariah menyikapinya dan menyampaikan hal tersebut kepada karyawan.



## Daftar Pustaka

- Alfian & Retnadita Susanti. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina* : Volume 1, Nomor 4, Hal 739-750
- Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, (*JESTT*: Volume 2, Nomer 7, Juli 2015), hal. 533
- Boatwright,J.R, & Slate,J.R, “Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia” *Journal of Vocational Education Research*, Vol. 25 (04), 505-506.
- Eisenberger, et al, “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 71.3 (1986), h. 500-507
- Faridah,Nasyiatul & Lailatul Hikmah. (2021). PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA. *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam* Vol. I, No 1:73-84
- Fikah, Fairuzakiyah, et al, “Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderasi,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 21.4 (2019), 1–11.
- Firdauz, Rahardian. (2015) Pengaruh Upah, Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt Panca Mitra Multi Perdana). *Jurnal Ilmiah*, Hal 2-17
- Ginting, Yeheskiel Sutomo Andreas, dkk. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*: 9 (4), Hal 963-972
- Harun Asrohah, Sejarah Pendidikan Islam, (Jakarta: Logos, 1999), hal. 12
- <https://bisnis.tempo.co/read/1418561/sri-mulyani-ungkap-90-persen-sdm-di-industri-keuangan-syariah-dari-prodi-berbeda> diakses pada 27 Oktober 2022
- <https://money.kompas.com/read/2022/10/13/171131126/bank-BPD DIY Syariah - targetkan-pertumbuhan-pembiayaan-rp-32-triliun-di-2022> diakses pada 31 Oktober 2022
- <https://www.bpddiy.co.id> diakses pada 21 Oktober 2022

<https://www.cnbcindonesia.com/market/20220825171808-17-366676/ini-lho-peran-penting-bank-syariah-buat-geliat-ekonomi-ri> diakses pada 28 Oktober 2022

<https://www.cnbcindonesia.com/syariah/20211028132623-29287236/kembangkan-ekonomi-keuangan-syariah-ri-kekurangan-ahlinya> diakses pada 25 Oktober 2022

- Hutagalung, Riama Katarina, dkk. (2020). *The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 5 (8), Hal 387-396 *JENIUS*: 3 (3), Hal 303-311
- Kustini, Endang & Novita Sari. (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.
- Lasang, Gervasius. (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), Hal. 2077-2086
- Mifta Septarina, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*, (Palembang, 2017), hal. 7
- Muchsen, Sritati, Dkk. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Dukungan Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*; Volume 1 Nomor 2, Hal. 160-169
- Muhammad Fadhil al-Jamali, *Filsafat Pendidikan dalam Al-Qur'an*, (Surabaya: Bumi Ilmu, 1986), hal. 3.
- Muntazeri, Satrio & Adi Indrayanto. *The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance (Study on Bank BRI Purbalingga)*. *Journal of Accounting Management and Economics*: 20 (2), Hal 50-69
- Muslim, Muhammad, Dkk. (2018). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. *Jurnal Magister Manajemen*: Vol. 2 No. 3, Pp 291-298

- Muzerika, Dian, Dkk. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp. Jantho. *Global Journal Of Islamic Banking And Finance: Volume 1 (2)*, Hal 115-130
- Nasution, Laili Syafitri, dkk. (2021). *Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable (Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*. *International Journal of Research and Review: 8 (1)*, Hal 617-623
- Nuryani Ratnaningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta, 2013), hal. 6.
- Pendayani, N.K.M & K.K Heryanda. (2020). Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Mente Bali Sejahtera. *Bisma Jurnal Manajemen: Vol. 6 No. 2*, Hal 169-177
- Permata, Ekshalanty, Dkk. (2020). Etos Kerja Pada Anggota Kepolisian Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi Dan Dukungan Sosial Keluarga. *Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental: Vol. 5(1)*, 61-70
- Raden Rijanto, Risti Risnawati. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ajb Bumiputera Cabang Cibadak). *Jurnal Ekonomedia : 9 (2)*, Hal 1-18
- Rakhmatullah, dkk. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen: Vol. 19 (1)*, Hal 556-569
- Ramadhani, Lilis Ikawati & Lidiya Yunita Simanjuntak. (2020). *The Effect of Education Background and Work Experience on Employee Ethics at PT. Timbang Deli Indonesia*. *Journal of Management Science (JMAS): 3(3)*, Hal 91-97
- Resi, Jonias & Hanifa Djakaria. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen: Vol. 4 (1)*, Hal 138-147
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi. (Diana Angelica, Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat

- Saud, Ilham Maulana. (2016) Pengaruh Sikap Dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi* :Vol. 17 No. 2, Hlm: 209-219
- Siregar, Lis Yulianti Syafrida. (2014). Pendidikan Dalam Konsep Islam. *Fitrah*: 8 (1), Hal 135-150
- Sofyanty, Devy, dkk. (2021). *The role of job satisfaction and perceived organizational support in improving employee work ethic. Journal of Economics and Bussiness Letters*: 1 (2), Hal 65-72
- Solekhah, Fina Mar'atus & Nadia Roosmalita Sari. (2022). Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. *Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*: 6 (1), Hal. 78-93
- Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2003



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA