

**PENGARUH JENJANG PENDIDIKAN TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN MUSLIM
PT. KIRANA WINDU KABUPATEN
MUSI RAWAS UTARA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

OLEH:

ARI HERMAWAN.H
NIM: 212 313 9414

**PRODI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU 2015 M/ 1437 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ari Hermawan.H. NIM. 2123139414 dengan judul "Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *Munqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Desember 2015 M
1437 H

Pembimbing I

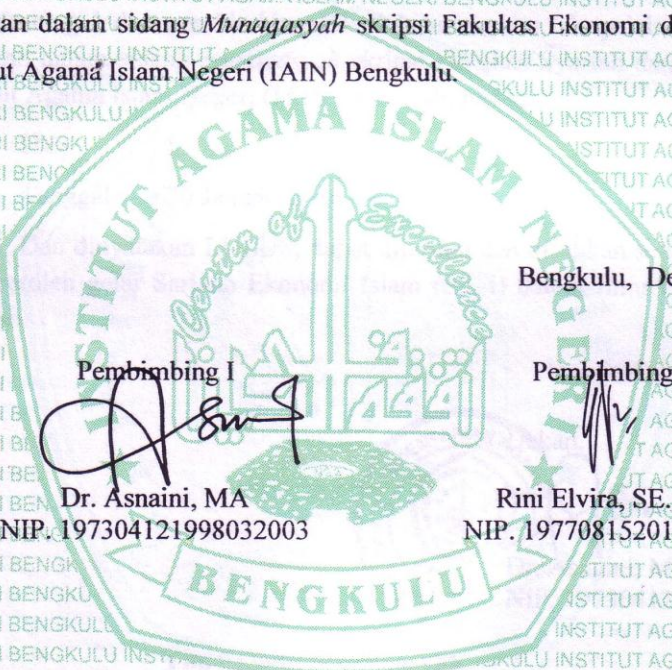


Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Pembimbing II



Rini Elvira, SE. M.Si
NIP. 197708152011012007





KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ari Hermawan.H, NIM 2123139414 dengan judul "Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 30 Januari 2016

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah.

Bengkulu, Februari 2015 M
1437 H

Dekan,

Dr. Asnaini, MA
NIP. 19730412-199803-2003

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Asnaini, MA

Rini Elvira, SE, M.Si

NIP. 19730412-199803-2003

NIP. 19770815-201101-2007

Penguji I

Penguji II

Dra. Fatimah Yunus, MA

Khairiah Elwardah, M.Ag

NIP. 19630319-200003-2003

NIP. 19780807-200501-2008

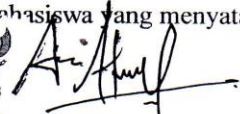
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:


1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2016 M
1437 H

Mahasiswa yang menyatakan



Ari Hermawan.H
NIM 2123139414



MOTTO

Ya Tuhan-Ku, berikanlah kepadaku Ilmu dan masukkanlah aku kedalam golongan orang-orang yang saleh (Asy-Syu'ara: 83)

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan (Al-Insyarah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

Ibu dan Ayah tercinta yang telah memberikan motivasi serta doa untukku.

Saudara perempuan ku tercinta dan tersayang bersama suaminya Eka Nurmalina Harahap dan Miharja Sutra Yang selalu membuat hari-hariku menjadi bewarna dan penuh canda tawa.

Untuk keponakanku Muhammad Gilby Daffa Maleeq Jibrani yang selau membuatku tertawa.

Saudaraku tercinta dan tersayang Nofreza Nurdiansyah yang selalu membuat hari-hariku bewarna dan penuh canda tawa.

Sahabat dan teman-temanku seperjuangan khususnya anak EKIS B angkatan 2012

Almammater yang telah menempahku

ABSTRAK

Ari Hermawan.H NIM: 2123139414 yang berjudul “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Apakah jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. (2) Seberapa besar pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Adapun jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan *kuantitatif asosiatif*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, survei, dan kepustakaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara yang berjumlah 379 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *disproportionate stratified random sampling* yang berjumlah 195 responden atau karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji validitas data ialah metode *Pearson Corelation* sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Uji normalitas menggunakan metode *Skewnes*, uji homogenitas menggunakan metode *Levene Test*. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan regresi linear sederhana menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Variabel jenjang pendidikan mempengaruhi etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 0,037 atau 3,7%.

Kata Kunci: Pengaruh, Jenjang Pendidikan, Etos Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara”.

Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu
2. Dr. Asnaini, MA, selaku pembimbing I dan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Rini Elvira, SE, M.Si selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan
6. Staf dan karyawan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi
7. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, Desember 2015 M
1437 H

Ari Hermawan.H
NIM 2123139414

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIBING	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB. I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Masalah	11
D. Kegunaan Penelitian	11
E. Penelitian Terdahulu	12
BAB. II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	15
A. Kajian Teori	15
1. Etos Kerja	15
2. Jenjang Pendidikan	23
3. Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja	25
B. Kerangka Berfikir	26
C. Hipotesis	29
BAB. III. METODE PENELITIAN	30
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	30
B. Populasi dan Sampel Penelitian	30
C. Waktu dan Lokasi Penelitian	31
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
F. Instrumen Data	36
G. Teknik Analisis Data	37
1. Pengujian Kualitas Data	37
a. Validitas	37
b. Reliabilitas	37
c. Normalitas	38
d. Homogenitas	38
2. Pengujian Hipotesis	38
3. Koefisien Determinasi	40
BAB. VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
B. Hasil Penelitian	56
C. Pembahasan	63

BAB. V. PENUTUP	67
A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	xi
LAMPIRAN	xii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Muslim Berdasarkan Jenjang Pendidikan	8
Tabel 3.2 Skor Pengukuran Data	36
Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi...	40
Tabel 4.1 Rekapitulasi Deskripsi Responden	48
Tabel 4.2 Rekapitulasi Statistik Deskriptif Jawaban Responden	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Data	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Data	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Homogenitas Data	59
Tabel 4.7 Hasil Koefisien Regresi	60
Tabel 4.8 Hasil Uji t	61
Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Penelitian	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Persentase Etos Berdasarkan Jenjang Pendidikan	10
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	28
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	41
Gambar 4.2 Usia Responden.....	42
Gambar 4.3 Gaji Responden	43
Gambar 4.4 Insentif Responden.....	44
Gambar 4.5 Golongan Karyawan Responden.....	45
Gambar 4.6 Golongan Departemen Responden.....	46
Gambar 4.7 Masa Kerja Responden.....	47
Gambar 4.8 Jawaban Keahlian Interpersonal Responden.....	50
Gambar 4.9 Jawaban Inisiatif Responden	51
Gambar 4.10 Jawaban Dapat Diandalkan Responden	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi menuntut bangsa kita untuk maju mengejar ketinggalannya disemua sektor. Sektor industri merupakan salah satu sektor utama sebagai mesin penggerak ekonomi nasional. Pembangunan perusahaan di sektor industri manufaktur merupakan salah satu prioritas pembangunan ekonomi, dengan tetap memperhatikan pembangunan di sektor yang lainnya. Pembangunan perusahaan manufaktur diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai oleh sektor industri akan diikuti kemajuan sektor lain. Perusahaan manufaktur berbeda dengan perusahaan jasa maupun dagang. Salah satu perbedaan perusahaan manufaktur dapat dilihat dari produk yang dihasilkan dan bidang usaha yang dilakukan.

Perusahaan jasa menghasilkan produk berupa pelayanan jasa, Perusahaan dagang menghasilkan produk berupa barang dagangan tanpa mengalami pengelolaan terlebih dahulu sedangkan pada perusahaan manufaktur menghasilkan produk berupa barang jadi setelah melalui proses produksi atau aktivitas pengolahan barang mentah menjadi barang jadi yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau disebut dengan SDM. Sedarmayanti mengemukakan SDM adalah tenaga kerja atau karyawan di dalam suatu organisasi yang

mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan¹. SDM memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat SDM merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu SDM harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Pemamfaatan SDM yang ada pada sektor industri, merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada sektor industri tersebut.

SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di suatu perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan itu.² Pencapaian tujuan perusahaan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan sebagai suatu kinerja atau performa perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur SDM-nya. Pada saat ini peningkatan kinerja perusahaan tergantung pada kualitas SDM-nya. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan faktor utama yang menentukan baik atau buruknya suatu organisasi.

Untuk mendapatkan kualitas SDM yang tinggi maka diperlukan etos kerja yang baik. Oleh karena itu kualitas SDM tidak dapat dipisahkan dari etos kerja. Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti

¹Kana Kloeman Lang , *Memahami Kualitas Sumber Daya Manusia*, [Http://Kanakloeman.Blogspot.Co.Id/2012/11/Bab-Viii-Memahami-Kualitas-Sumber-Daya.Html](http://Kanakloeman.Blogspot.Co.Id/2012/11/Bab-Viii-Memahami-Kualitas-Sumber-Daya.Html), diakses 13 September 2015

²Wikipedia. *Sumber Daya Manusia*. [Https://Id.Wikipedia.Org/Wiki/SumberDayaManusia](https://Id.Wikipedia.Org/Wiki/SumberDayaManusia), diakses 11 September 2015

karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.³ Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.⁴ Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.⁵

Menurut Sinamo dalam Wahdanfiari, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.⁶ Menurut Umam, etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang dalam pandangan hidup yang benar yang telah mendarah daging yang berkomitmen dapat menyelesaikan kerja atau amalnya⁷. Sedangkan Menurut Pelly dalam Wahdanfiari etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari

³Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan; Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), h. 4

⁴Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta; Gema Insani Pers, 2002), h. 15

⁵Toto Tasmara, *Membudayakan Etos*,h. 15

⁶Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri*, (Tulungagung: Skripsi Tidak diterbitkan, 2014).h. 37

⁷ Khaerul Umam, *Etos Kerja*, <http://khaerul21.wordpress.com/2009/05/17/etos-kerja/>, diakses 06 November 2015

oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat menyukseskan kerja dan amalnya. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban karyawan terhadap pihak perusahaan.

Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di perusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan. Di dalam Al-qu'ran banyak di temukan ayat yang menyuruh manusia untuk bekerja. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam surat Al-Jumu'ah ayat 62:10 Allah SWT telah menegaskan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”(QS. Al-Jumu'ah 62:10)⁹

Setiap muslim selayaknya tidak asal bekerja, mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi agar tidak dianggap sebagai penganggur. Karena, kesadaran

⁸ Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar*,h. 38

⁹Lembaga Lajnah Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung; CV. Diponegoro,2006), h. 442

bekerja secara produktif dan etos kerja yang baik serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim. Menurut Pelly dalam Wahdanfiari, karakteristik etos kerja adalah: 1. Keahlian interpersonal adalah karakteristik yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Dalam hal ini karyawan mampu bekerjasama. 2. Inisiatif merupakan karakteristik ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan atau kurang produktif, dan hasil kerja yang buruk atau kurang teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga membutuhkan semangat dalam mengerjakan tugas. 3. Dapat diandalkan adalah seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, dalam hal ini karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik dan mentaati setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan.¹⁰ Hal ini juga sesuai yang diajarkan dalam Islam yaitu mampu bekerja sama, tolong menolong dan bekompetensi, kerja keras tekun dan inisiatif, serta disiplin dan konsekuen terhadap pekerjaan.¹¹ Dari uraian di atas maka karakteristik etos kerja menurut Pelly dalam Wahdanfiari merupakan indikator dari etos kerja dalam penelitian ini. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu salah satunya pendidikan. Pendidikan adalah pembelajaran, pengetahuan,

¹⁰Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar*,h. 42

¹¹Rani Fidiyana, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, <http://fidiyanarani.blogspot.co.id/2014/05/etos-kerja-dalam-islam.html>, diakses 26 Oktober 2015

keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau latihan. Pendidikan dapat dilihat dari dua sisi salah satunya adalah jenjang pendidikan.¹²

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.¹³ Jenjang pendidikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tahap dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum.¹⁴ Sedangkan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Pasal 1, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.¹⁵ Jadi dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan adalah tahapan dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan peserta didik yang akan dikembangkan.

Adapun Jenjang pendidikan formal menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20. Tahun 2003 pasal 1 terdiri dari¹⁶: 1. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa

¹²Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar....*, h. 39

¹³Wikipedia, *Pendidikan di Indonesia*, https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_di_Indonesia, diakses 18 Oktober 2015

¹⁴WordPress, *Arti Kata Jenjang Pendidikan Menurut KBBI*, <http://kamus.cektkp.com/jenjang-pendidikan>, diakses 15 Oktober 2015

¹⁵ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1. Tentang jenjang pendidikan.

¹⁶ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1. Tentang jenjang pendidikan.

sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Dalam hal ini jenjang pendidikan yang sangat rendah yaitu SD, dan jenjang pendidikan rendah yaitu SLTP. 2. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah yang di katekagorkan tingkat sedang yaitu SMU. 3. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Dalam hal ini tingkatan yang tinggi yaitu Diploma Tiga (D3), dan yang sangat tinggi Strata Satu (S1).¹⁷

Uraian mengenai jenjang pendidikan formal di atas merupakan indikator dalam pendidikan ini. Rasyid memaparkan semakin tinggi jenjang pendidikan yang dicapai, maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki karyawan.¹⁸ Wahdanfiari memaparkan, kualitas SDM yang unggul dan etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh individu tersebut. Karena meningkatnya etos kerja karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan pendidikan.¹⁹ Hasil penelitian Boatwight dan Slate menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan jenjang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan jenjang pendidikan SMU.²⁰

PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan anak PT. Kirana Megartara yang berdiri sejak tahun 2006. Karyawan di PT. Kirana

¹⁷Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003. Tentang Jenjang Pendidikan

¹⁸Rasyid, *Sebutkan Faktor Yang Mempengaruhi Masalah Kualitas Penduduk Indonesia*, [Http://Tugassekolah123.Blogspot.Com/2014/08/Sebutkan-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Masalah-Kualitas-Penduduk-Indonesia.Html](http://Tugassekolah123.Blogspot.Com/2014/08/Sebutkan-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Masalah-Kualitas-Penduduk-Indonesia.Html), diakses 9 September 2015

¹⁹Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar....*h.6

²⁰ Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar....*h.24

Windu Kabupaten Musi Rawas Utara berjumlah 382 orang, terdiri dari 379 karyawan muslim dan 3 karyawan non-muslim.²¹ Adapun tabel jenjang pendidikan karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara:

Tabel 1.1
Data Karyawan Muslim Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1.	SD	82
2.	SMP	55
3.	SMA SEDERAJAT	223
4.	DIPLOMA	2
5.	SARJANA	17
Jumlah		379

Sumber: Data Sekunder, 2015²²

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara yang berjumlah 379 orang, hanya sedikit yang jenjang pendidikannya Diploma dan Sarjana. Untuk keperluan data awal peneliti melakukan pengamatan awal pada tanggal 04 April 2015 sampai dengan 06 April 2015 untuk memastikan ada atau tidaknya pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Adapun hasil pengamatan yang peneliti dapat dari fakta di lapangan bahwa jenjang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Agar dapat lebih memastikan hasil fakta dari lapangan peneliti melakukan pengamatan kedua dengan dilakukan penelitian terhadap 30 orang karyawan dengan alasan bahwa menurut Gay dan Diehl dalam Utami untuk

²¹Sumber: PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara

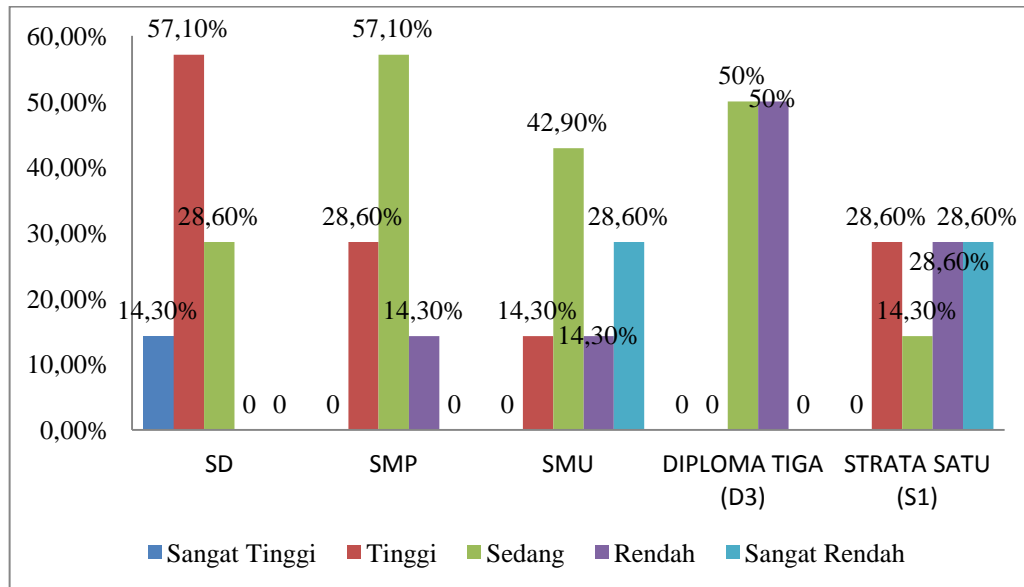
²² PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara

studi regresional (asosiatif) dibutuhkan minimal 30 sampel untuk menguji ada atau tidaknya pengaruhnya. Teknik sampling yang digunakan untuk mengumpulkan data awal ini menggunakan teknik *convenience sampling* atau teknik pengambilan sampel yang penelitiannya memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang mudah untuk ditemui.²³ Hal ini dikarenakan karyawan PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara mengalami tiga pergantian jadwal kerja sehingga sulit untuk ditemui. Adapun skala pengukuran untuk mengukur data awal ini menggunakan skala Likert atau skala pengukuran yang menginginkan lima tipe jawaban, seperti: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah, yang diberi nilai untuk jawaban kemampuan akan sikap sangat tinggi diberi nilai 5, tinggi diberi nilai 4, sedang diberi nilai 3, rendah diberi nilai 2, dan sangat rendah diberi nilai 1.²⁴ Hal ini dikarenakan peneliti melakukan metode observasi atau pengamatan secara langsung tentang sikap responden selama bekerja (data observasi terlampir). Dari hasil observasi tersebut diperlukan persentase untuk mengetahui keadaan etos kerja karyawan pada PT. Kirana Windu Kabupten Musi Rawas. Adapun hasil pengamatan kedua yang dilakukan peneliti dari tanggal 24 September 2015 sampai tanggal 03 November 2015 terhadap 30 orang sebagai berikut:

²³Puspi Utami, *Pengaruh Psikologis Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Terhadap Keputusan Menggunakan Tabungan Wadi'ah*, (IAIN Bengkulu; Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, 2014), h. 8

²⁴Bernandus Sandjaja, *Pengantar Membangun Teori Penelitian*, (Jakarta; Prestasi Pustaka, 2015), h. 142

Gambar 1.1
Hasil Persentase Etos Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan dari gambar 1.1. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti diatas maka dapat diketahui bahwa persentase etos kerja sangat tinggi dimiliki karyawan yang jenjang pendidikannya SD sebesar 14,3%, persentase etos kerja tinggi dimiliki karyawan yang jenjang pendidikannya SD sebesar 57,1 %, persentase etos kerja sedang dimiliki karyawan yang jenjang pendidikan SMP sebesar 57,1%, sedangkan persentase etos kerja rendah dimiliki karyawan yang jenjang pendidikannya Diploma sebesar 50% dan persentase etos kerja yang sangat rendah dimiliki karyawan dengan jenjang pendidikan SMU sebesar 28,6% dan Sarjana sebesar 28,6%. Dari gambar 1.1. di atas ternyata dapat diketahui bahwa etos kerja yang sangat tinggi dimiliki oleh karyawan yang jenjang pendidikannya SD sedangkan etos kerja sangat rendah dimiliki oleh jenjang pendidikannya SMU dan Sarjana. Berdasarkan permasalahan latar belakang tersebut maka timbul pertentangan antara teori

dengan fakta sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan membuktikan dengan pengujian statistik dengan judul “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara?
2. Seberapa jauh pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Untuk mengetahui Seberapa jauh pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai fakta yang didapatkan dilapangan tentang karyawan muslim yang mempunyai jenjang pendidikan rendah dapat memiliki etos kerja yang sangat tinggi sedangkan karyawan muslim yang memiliki jenjang pendidikan tinggi

memiliki etos kerja yang sangat rendah tetapi menurut Rasyid, bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki karyawan khususnya etos kerja yang dimiliki karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi PT. Kirana Windu, yaitu sebagai rujukan, acuan, dan pedoman agar dalam memilih dan merekrut SDM yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik untuk dijadikan karyawan sesuai dengan karakteristik etos kerja yang baik.
- b. Bagi pemerintah yaitu sebagai rujukan, acuan, pedoman agar dapat meningkatkan SDM yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik sesuai dengan karakteristik etos kerja yang baik yang ada disumber-sumber buku.
- c. Bagi masyarakat, yaitu untuk memperluas dan mengembangkan pengetahuan, serta sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah untuk kemudian pemecahannya dimasa yang akan datang khususnya tentang etos kerja yang baik.

E. Penelitian Terdahulu

Erlinayanti, meneliti tentang “ Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap etos kerja guru PKN SMAN”. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan guru terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh pengalaman mengajar terhadap kompetensi profesional guru, pengaruh etos kerja terhadap kompetensi

profesional guru, pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan etos kerja terhadap kompetensi profesional guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data survei. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar guru berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru PKN di SMA Negeri Kabupaten Magelang.²⁵

Wahdanfiari, dengan judul “Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah”, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah dan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data survei, adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi berganda, dengan hasil penelitian bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh pada etos kerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada pengalaman kerja terhadap Etos kerja Karyawan Bank BNI Syariah.²⁶

Adapun perbedaan penelitian peneliti dengan penelitian di atas adalah dalam hal ini variabel bebas (X) peneliti hanya satu variabel bebas yaitu

²⁵ Erlinayanti, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Etos Kerja Guru PKN Kabupaten Magelang, (Magelang; Skripsi tidak diterbitkan)

²⁶ Ayuk Adibah Wahdanfiari. *Pengaruh Latar....*,

jenjang pendidikan dan bukan pada latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, serta analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi sederhana dan bukan regresi berganda seperti yang diteliti oleh Erlinayanti dan Adibah. Pada penelitian ini terfokus pada karyawan PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara dan bukan Guru PKN SMA Negeri Kabupaten Magellang dan Karyawan Bank BNI Syariah cabang Kediri. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan Erlinayanti dan Adibah yaitu menggunakan variabel terikat (Y) yaitu etos kerja dengan tema pendidikan dan metode penelitian dengan jenis penelitian kuantitatif.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Teori

1. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.¹

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.²

Etos Kerja Muslim didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya,

¹Ferry Novliadi, *Hubungan antara....*, h. 4

²Toto Tasmara, *Membudayakan Etos*, h. 15

melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah SWT. yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah dan menunjukkan sikap pengabdian kepada Allah SWT.³

Menurut Sinamo dalam Wahdanfiari, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.⁴ Menurut Umam, etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang dalam pandangan hidup yang benar yang telah mendarah daging yang berkomitmen dapat menyelesaikan kerja atau amalnya.⁵ Sedangkan Menurut Pelly dalam Wahdanfiari, etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.⁶ Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat menyelesaikan kerja dan amalnya.

³Zaenal Abidin, *Pengertian dan....*,

⁴Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar*,h. 37

⁵Khaerul Umam, *Etos Kerja....*,

⁶Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar*,h. 38

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah⁷:

1) Agama

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

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

⁷Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar....*,h. 39

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4) Kondisi Lingkungan atau Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

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

6) Struktur Ekonomi

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

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

c. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Sinamo dalam Wahdanfiari ada delapan karakteristik etos kerja, yaitu⁸:

- 1) Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada seseorang sehingga seseorang mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

⁸ Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar....*,h. 41

- 3) Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa seseorang sehingga seseorang mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi seseorang untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga seseorang akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- 6) Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan, menurut Pelly dalam Wahdanfiari karakteristik etos kerja memiliki tiga karakteristik, yaitu⁹:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Dalam hal ini karyawan mampu bekerjasama. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2) Inisiatif

merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. karakteristik ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan atau kurang produktif dan hasil kerja yang buruk atau kurang teliti pada pekerjaan sehingga membutuhkan semangat dalam mengerjakan pekerjaan dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak

⁹ Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar....*,h. 42

dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, dalam hal ini karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan mentaati setiap peraturan yang dibuat oleh karyawan.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

Dari uraian diatas, karakteristik etos kerja menurut Pelly dalam Wahdanfiari merupakan indikator dalam penelitian ini.

2. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.¹⁰ Jenjang pendidikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tahap dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum.¹¹ Sedangkan menurut Mengacu Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1, tentang jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.¹² Jadi dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan adalah tahapan dalam pendidikan yan berkelanjutan yan ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan peserta didik yang akan dikembangkan.

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1, Jenjang pendidikan formal terdiri dari¹³:

- 1) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.

¹⁰Wikipedia, *Pendidikan di....*,

¹¹WordPress, *Arti Kata....*,

¹² Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1. Tentang jenjang pendidikan.

¹³ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1. Tentang jenjang pendidikan.

- 3) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Menurut Wikipedi, Jenjang pendidikan terdiri dari¹⁴:

- 1) Pendidikan anak usia dini

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

- 2) Pendidikan dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) yaitu Sekolah Dasar (SD) selama 6 tahun dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) selama 3 tahun. Pendidikan dasar merupakan Program Wajib Belajar.

- 3) Pendidikan menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar, yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) selama 3 tahun waktu tempuh pendidikan.

- 4) Pendidikan tinggi

¹⁴Wikipedia, *Pendidikan di....*,

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Dari uraian diatas, jenjang pendidikan Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 merupakan indikator dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja

Etos kerja yang baik adalah kondisi SDM dalam aspek fisik dan non fisik serta ketaqwaan terhadap Allah SWT, yang merupakan dasar untuk mengembangkan kemampuan dan menikmati kehidupan sebagai manusia yang berbudaya, berkepribadian dan layak. Faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu salah satunya pendidikan. Pendidikan adalah pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau latihan. Pendidikan dapat dilihat dari dua sisi salah satunya adalah jenjang pendidikan. Pendidikan merupakan modal dasar dalam mengembangkan kemampuan intelektual seseorang. Melalui jenjang pendidikan seseorang yang tinggi akan mampu meningkatkan kemampuan kognitif, efektif, dan psimotoriknya. Hal ini di wujudkan dalam bentuk kemampuan menyelesaikan berbagai permasalahan dengan mengembangkan kreatifitasnya.¹⁵

¹⁵Sukmawati, *Masalah Kuantitas dan Kualitas Penduduk yang Tidak Seimbang Mempengaruhi SDM di Indonesi*, Ssukma.blogspot.co.id, diakses 11 November 2015

Pada setiap jenjang pendidikan setiap individu akan mendapatkan suatu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan dan akan terus bertambah dengan seiring dengan jenjang yang dilalui. Jenjang pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik. Dengan adanya SDM yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu keuntungan yang maksimal. Melalui jenjang pendidikan juga, perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain.¹⁶

B. Kerangka Berfikir

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara” dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara dan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat menyelesaikan kerja dan amalnya. Menurut Pelly dalam Wahdanfiari, karakteristik etos kerja adalah¹⁷: 1. Keahlian interpersonal adalah karakteristik yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan

¹⁶ DAA Wibowo, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Purwodad*, Wibowo. *Blogspot.co.id*, diakses 11 November 2015

¹⁷ Ayuk Adibah Wahdanfiari, *Pengaruh Latar.....*,h..42

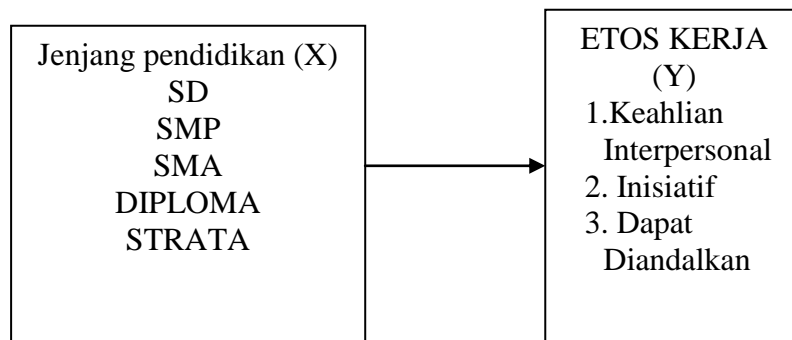
dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Dalam hal ini karyawan mampu bekerjasama. 2. Inisiatif merupakan karakteristik ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan atau kurang produktif, dan hasil kerja yang buruk atau kurang teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga membutuhkan semangat dalam mengerjakan tugas. 3. Dapat diandalkan adalah seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, dalam hal ini karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik dan mentaati setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Untuk mewujudkan itu semua diperlukan jenjang pendidikan yang tinggi jenjang pendidikan adalah tahapan dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan peserta didik yang akan dikembangkan.

Adapun Jenjang pendidikan formal menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20. Tahun 2003 terdiri dari¹⁸: 1. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Dalam hal ini jenjang pendidikan yang sangat rendah yaitu SD, dan jenjang pendidikan rendah yaitu SLTP. 2. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah yang dikategorikan tingkat sedang yaitu SMU. 3. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang

¹⁸ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1. Tentang jenjang pendidikan.

mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Dalam hal ini tingkatan yang tinggi yaitu Diploma Tiga (D3), dan yang sangat tinggi Strata Satu (S1). Adapun pengaruh jenjang pendidikan terhadap kualitas SDM adalah . Faktor yang mempengaruhi kualitas SDM dan etos kerja yang baik suatu perusahaan salah satunya yaitu jenjang pendidikan, pendidikan merupakan modal dasar dalam mengembangkan kemampuan intelektual seseorang. Melalui jenjang pendidikan seseorang yang tinggi akan mampu meningkatkan kemampuan kognitif, efektif, dan psimotoriknya. Hal ini di wujudkan dalam bentuk kemampuan menyelesaikan berbagai permasalahan dengan mengembangkan kreatifitasnya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:

Gambar 2.1.
Kerangka pemikiran



Sumber: Wahdanfiari¹⁹

Keterangan:



: menunjukkan isi variabel dan indikator penelitian



: menunjukkan adanya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y)

¹⁹ Ayuk Adibah Wahdanfiari. *Pengaruh Latar....*,h.48

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Jenjang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara

H_a : Jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *field research* (lapangan), dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan muslim di PT. Kirana Windu cabang Kab. Musi Rawas Utara yang berjumlah 379 orang yang terdiri dari 29 perempuan dan 350 orang laki-laki.¹ Dikarenakan jumlah karyawan di PT. Kirana Windu banyak, sehingga memungkinkan untuk mengambil sampel karyawan menjadi responden.

Adapun ukuran sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu²:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{379}{1 + (379)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{379}{1 + (379)(0.005)}$$

$$n = \frac{379}{1.9475} = 194,60847 = 195 \text{ orang}$$

¹ PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara

² Danang Sunyoto, *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta; CAPS, 2013), h.121

Keterangan :

n = sampel yang ditentukan

N = Populasi

e = *Error tolerance*

Dengan demikian, dari jumlah populasi 379 diperoleh sampel sebanyak 194,6 dan digenapkan menjadi 195 responden sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *disproportionate stratified random sampling*. *Disproportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Sampel yang kurang proporsional diambil semuanya sedangkan yang proporsional diambil secara random.³

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Tempat penelitian dilakukan di perusahaan PT. Kirana Windu Kelurahan Pasar Surulangun Rawas Kecamatan Rawas Ulu Kabupan Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti mengambil lokasi penelitian ini dengan alasan karena PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara mempunyai karyawan muslim paling banyak di daerah Kabupaten Musi Rawas Utara sehingga hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

³ Sugiono, *Statiska Untuk Penelitian*, (Bandung; Alfabeta, 2011), h. 64

2. Waktu

Penelitian ini membutuhkan waktu kurang lebih selama 9 bulan dimulai pada bulan April 2015 sampai dengan Desember 2015 (jadwal terlampir).

D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, diperoleh langsung dari responden PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Dengan bentuk data primer berupa data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Adapun data primer yang diperlukan tentang etos kerja karyawan yang berupa keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan dan kerja, aktivitas dan amal serta data-data mengenai penelitian ini.
- b. Data sekunder, diperoleh secara tidak langsung dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian yang di dapat dari luar PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara, serta buku-buku, medi cetak atau berhubungan dengan elektronik, jurnal-jurnal dan yang lainnya yang berkaitan dengan yang di teliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan cara memperhatikan, mengamati, sikap dan cara bekerja karyawan dan bertanya langsung

kepada karyawan yang bersangkutan mengenai kualitas karyawan. Teknik observasi digunakan untuk mengidentifikasi masalah pada data awal penelitian ini.

b. Survei

Teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam berbentuk sampel dari sebuah populasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan instrument berbentuk angket. Dalam penelitian survei, peneliti meneliti karakteristik atau pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.⁴ Teknik survei digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden untuk dikelola dalam penelitian ini.

c. Kepustakaan

Teknik pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat dipergustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini. Teknik digunakan sepanjang penulisan penelitian ini.

d. Dokumentasi

Adapun alat yang digunakan dalam berlangsungnya pengisian Angket ini adalah camera sebagai alat dokumentasi.

⁴ Wikipedia, *Penelitian Survei*, https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_survei, diakses 18 Oktober 2015

E. Variabel penelitian dan Defenisi Operasional

Adapun indikator dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja Karyawan Muslim (Y)

Etos kerja adalah kemampuan akan sikap karyawan muslim yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat menyukseskan kerja dan amalnya. Skala pengukuran untuk mengukur etos kerja karyawan muslim ini menggunakan skala Likert atau skala pengukuran yang menginginkan lima tipe jawaban. Adapun indikator dari etos kerja sebagai berikut:

- a. Keahlian Interpersonal, aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Dalam hal ini karyawan mampu bekerjasama.
- b. Inisiatif, merupakan karakteristik yang dapat memotivasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. karakteristik ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan atau kurang produktif dan hasil kerja yang buruk atau kurang teliti pada pekerjaan sehingga membutuhkan semangat dalam mengerjakan pekerjaan
- c. Dapat Diandalkan, Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga

melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, dalam hal ini karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan mentaati setiap peraturan yang dibuat oleh karyawan.

2. Variabel jenjang pendidikan (X)

Jenjang pendidikan adalah tahapan dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan peserta didik yang akan dikembangkan. Adapun indikator jenjang pendidikan:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Dalam hal ini jenjang pendidikan yang sangat rendah yaitu SD, dan jenjang pendidikan rendah yaitu SLTP.
- b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah yang dikategorikan tingkat sedang yaitu SMU.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Dalam hal ini tingkatan yang tinggi yaitu Diploma Tiga (D3), dan yang sangat tinggi Strata Satu (S1).

F. Instrumen Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Check list* digunakan pada teknik observasi, dimana peneliti membuat daftar pengamatan kemudian peneliti tinggal membubuhkan tanda cek (√) pada kolom yang sesuai.⁵
2. Angket tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-katanya sendiri melainkan telah disediakan alternatif jawaban.⁶ Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari skripsi Ayuk Adibah Wahdanfiari yang berjudul '*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri, 2014*'.

Berikut ini adalah skala likert pengukuran indikator dari variabel etos kerja (Y) tersebut di atas:

Tabel 3.2
Skor Pengukuran Data

N o.	Pengukuran	Item
1.	Sangat Tinggi (ST)	5
2.	Tinggi (S)	4
3.	Sedang (S)	3
4.	Rendah (R)	2
5.	Sangat Rendah (SR)	1

Sumber: Bernardus⁷

⁵Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta;Rajawali Pers, 2012), h. 151

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung; Alfabeta, 2014), h. 137

⁷Bernardus Sandjaja, *Pengantar Membangun....*, h. 142

G. Teknik Analisis data

Menganalisis data dalam penelitian kuantitatif berarti proses mensistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar supaya bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain. Tujuan analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah mencari makna di balik data, melalui pengakuan subyek pelakunya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah⁸:

1. Pengujian kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan kuesioner. Teknik statistik yang digunakan untuk menguji kevalidan data pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation*, data dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$.⁹

b. Uji Reliabilitas Data

Suatu instrumen dikatakan Reliabel apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan-pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,50$.¹⁰

⁸ FSEI, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Bengkulu;Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri, 2015), h.25-27

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), h. 53

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis....*, h. 47

c. Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah data yang memiliki terdistribusi normal, artinya data tersebut didapatkan dari beberapa sampel yang berasal dari populasi yang sama.¹¹ Metode yang digunakan adalah dengan Uji *Skewnes*, dengan kriteria kenormalan jika hasil tidak melebihi angka 2, maka bisa dikatakan distribusi data adalah normal.¹²

d. Uji Homogenitas Data

Model regresi yang baik adalah data yang memiliki varian sama atau tidak. Teknik yang digunakan untuk menguji homogenitas adalah *Levene Test*. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Homogeneity of Variance* dengan pedoman sebagai berikut¹³:

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

2. Pengujian Hipotesis

a. Model Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model regresi linear sederhana karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan juga untuk

¹¹ Mika Agus Widiyanto, *Statistika Terapan dan Aplikasi SPSS*, (Jakarta; PT alex Media Koputindo, 2013), h. 132

¹² Bernandus Sandjaja, *Pengantar Membangun....*, h. 48

¹³ Mika Agus Widiyanto, *Statistika Terapan....*, h. 178

mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.¹⁴ Adapun model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut¹⁵:

$$\text{Etos Kerja Karyawan Muslim} = \beta_0 + \beta \text{ Jenjang Pendidikan} + e_i$$

Keterangan :

Y = Etos Kerja Karyawan Muslim (*Dependen*)

X = Jenjang pendidikan

β_0 = Nilai Konstanta (*Independen*)

β = Koefisien regresi variabel jenjang pendidikan

e_i = Variabel Pengganggu

b. Uji - t

Berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

- (1) Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- (2) Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.¹⁶

¹⁴ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar....*, h. 116

¹⁵ Sugiono, *Statiska Untuk Penelitian....*, h. 261

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian....*,h. 250

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel jenjang pendidikan terhadap variabel etos kerja karyawan muslim. Menurut Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi adalah sebagai berikut¹⁷:

Tabel 3.3
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Proposi atau Internal koefisien	Keterangan
0% - 19,99%	Sangat rendah
20% - 39,99%	Rendah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

Sumber: Rahmat¹⁸

¹⁷ Guruh, Rahmat, *Kontribusi Pelatihan Terhadap Motivasi Berwirausaha Bagi Peserta Pelatih Persiapan Purna Bakti Di Lembaga LP2ES Bandung*. (Bandung: UPI. 2013). h. 56

¹⁸ Guruh, Rahmat, *Kontribusi Pelatihan*,

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum tentang Objek penelitian

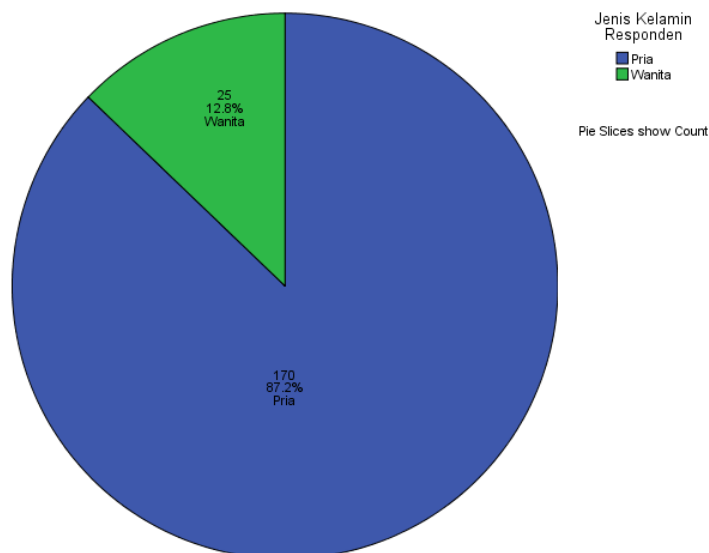
1. Deskripsi Responden

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian, berikut dikelompokkan responden berdasarkan: jenis kelamin, usia, golongan karyawan, golongan departemen, gaji, insentif dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara:

Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden

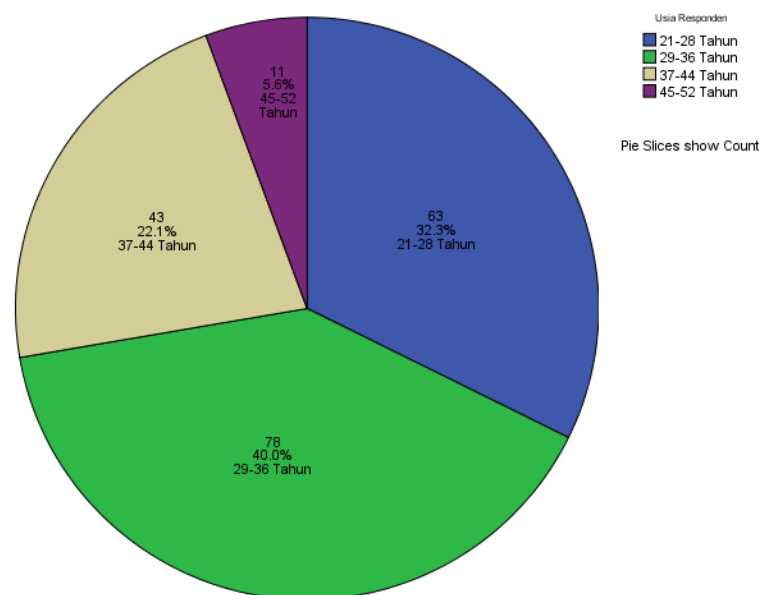


Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui persentase responden etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara berdasarkan kelompok gender, responden pria sebanyak 170 responden dengan persentase sebesar 87,2%, dan konsumen wanita sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 13,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pria lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita sebesar 145 responden.

b. Usia Responden

Gambar 4.2
Usia Responden



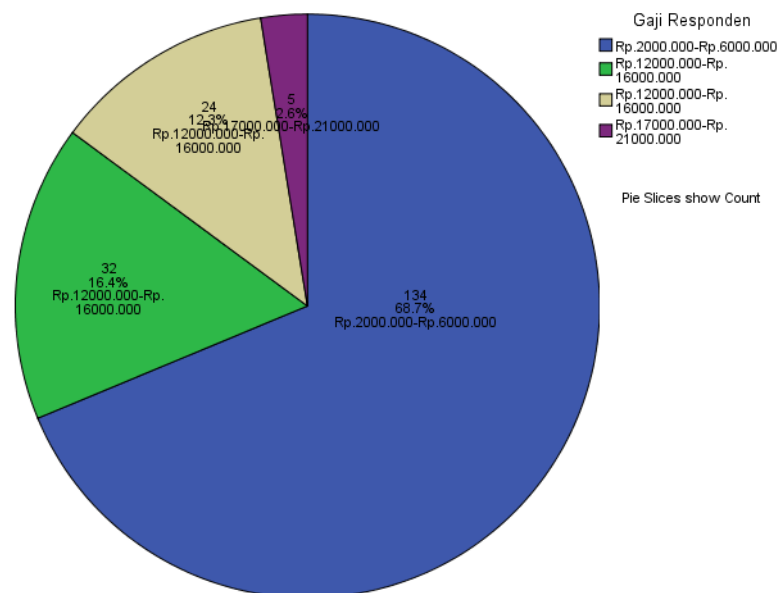
Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden etos kerja karyawan muslim berusia 21-28 tahun sebanyak 63 responden dengan persentase sebesar 32,3%, berusia 29-36 tahun sebanyak 78 responden dengan persentase 40%, berusia 37-44 tahun sebanyak 43 responden dengan persentase 22,1%, berusia 45-52 tahun sebanyak 11 responden

dengan persentase sebesar 5,6%, dan berusia 53- 60 tahun sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak antara usia 29-36 tahun sebanyak 78 responden dengan persentase sebesar 40%

c. Gaji Responden

Gambar 4.3
Gaji Responden



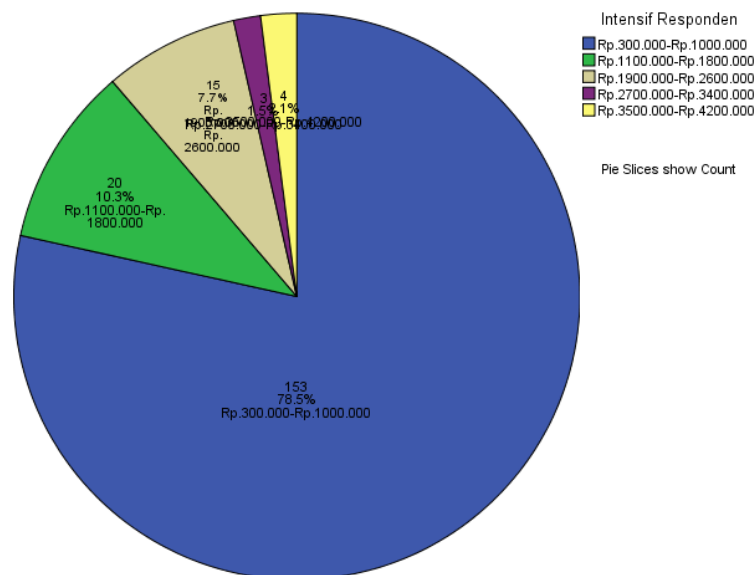
Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa responden etos kerja karyawan muslim dengan gaji perbulan Rp.2.000.000 - Rp.6.000.000 sebanyak 134 responden dengan persentase sebesar 68,7%, gaji perbulan Rp.7.000.000 - Rp.11.000.000 sebanyak 32 responden dengan persentase 16,4%, gaji perbulan Rp.12.000.000 - Rp.16.000.000 sebanyak 24 responden dengan persentase 12,3%, gaji perbulan Rp.17.000.000 - Rp.21.000.000 sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 2,6%, dan gaji perbulan Rp.22.000.000 -

Rp.26.000.000 sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden gaji terbanyak antara Rp.2000.000 – Rp.6000.000 sebanyak 134 responden dengan persentase sebesar 68,7%

d. Insentif Responden

Gambar 4.4
Intensif Responden



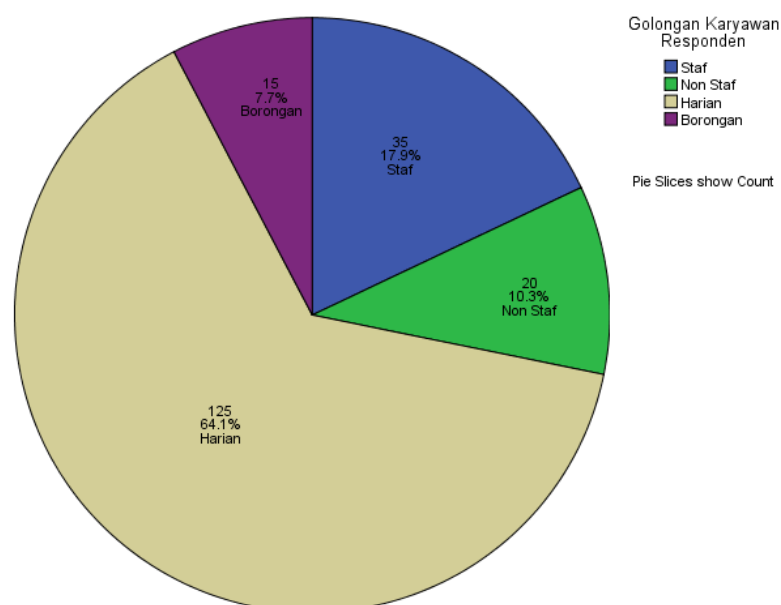
Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa responden etos kerja karyawan muslim dengan intensif perbulan Rp.300.000- Rp.1.000.000 sebanyak 153 responden dengan persentase sebesar 78,5%, intensif perbulan Rp.1.100.000- Rp.1.800.000 sebanyak 20 responden dengan persentase 10,3%, intensif perbulan Rp.1.900.000- Rp.2.600.000 sebanyak 15 responden dengan persentase 7,7%, intensif perbulan Rp.2.700.000- Rp.3.400.000 sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 1,5% dan intensif perbulan Rp.3.500.000- Rp.4.200.000

sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 2,1%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden intensif terbanyak antara Rp.300.000- Rp.1.000.000 sebanyak 153 responden dengan persentase sebesar 78,5%.

e. Golongan Karyawan Responden

Gambar 4.5
Golongan karyawan Responden



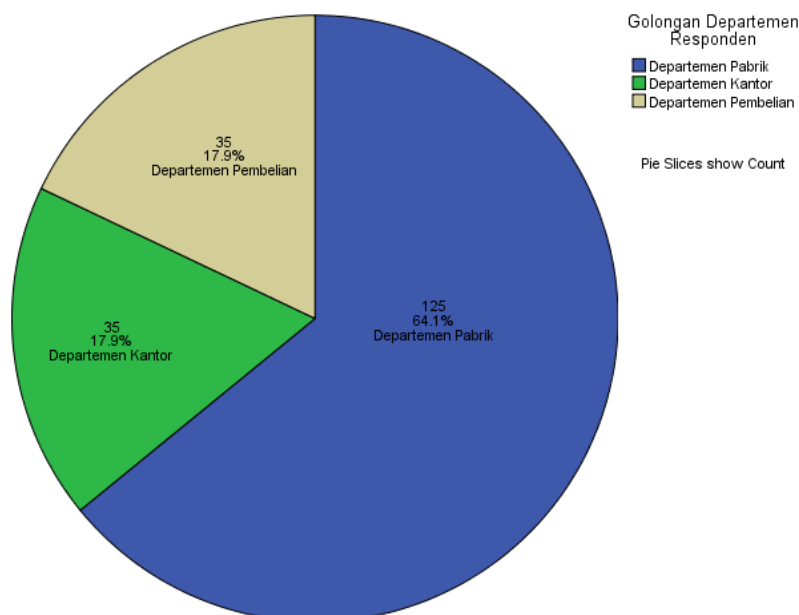
Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari gambar 4.5 dapat dilihat bahwa responden etos kerja karyawan muslim yang golongan karyawan staf sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 17,9%, etos kerja karyawan muslim yang golongan karyawan non staf sebanyak 20 responden dengan persentase 10,3%, etos kerja karyawan muslim yang golongan karyawan harian sebanyak 125 responden dengan persentase 64,1%, dan etos kerja karyawan muslim yang golongan karyawan borongan

sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 7,7%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden etos kerja karyawan muslim terbanyak golongan karyawan harian sebanyak 125 responden dengan persentase sebesar 64,1%

f. Golongan Departemen Responden

Gambar 4.6
Golongan Departemen Responden



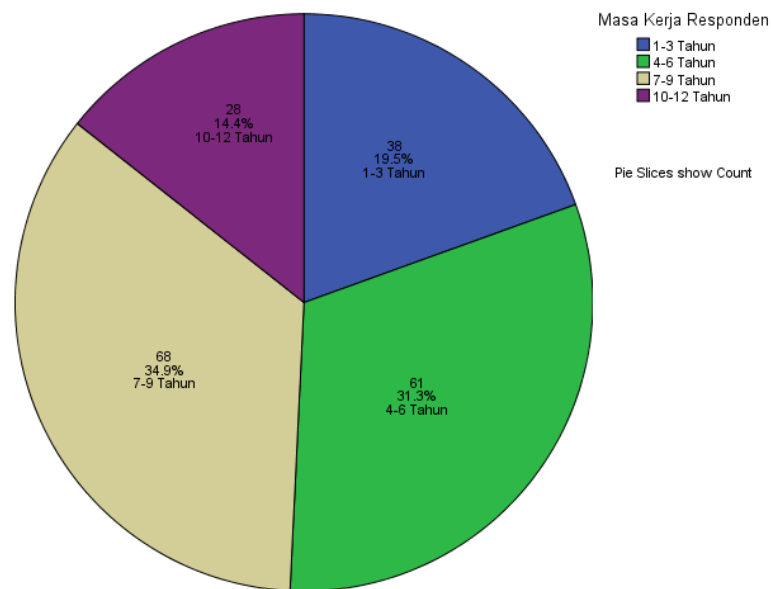
Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari gambar 4.6 dapat dilihat bahwa responden etos kerja karyawan muslim yang golongan departemen direktur sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0, etos kerja karyawan muslim yang golongan departemen pabrik sebanyak 125 responden dengan persentase 64,1%, etos kerja karyawan muslim yang golongan departemen kantor sebanyak 35 responden dengan persentase 17,9%, dan etos kerja karyawan muslim yang golongan departemen pembelian

sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 17,9%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa etos kerja karyawan muslim yang menjadi responden terbanyak golongan departemen pabrik sebanyak 125 responden dengan persentase sebesar 64,1%.

g. Masa Kerja Responden

Gambar 4.7
Masa Kerja Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari gambar 4.7 dapat dilihat bahwa responden etos kerja karyawan muslim yang masa kerja antara 1-3 tahun sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 19,5%, etos kerja karyawan muslim yang masa kerja antara 4-6 tahun sebanyak 61 responden dengan persentase 31,3%, etos kerja karyawan muslim yang masa kerja antara 7-9 tahun sebanyak 68 responden dengan persentase 34,9%, dan etos kerja karyawan muslim yang masa kerja antara 10-12 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 14,4%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa etos kerja karyawan muslim yang menjadi responden masa kerja terbanyak antara 7-9 tahun sebanyak 68 responden dengan persentase sebesar 34,9%.

h. Rekapitulasi Deskripsi Responden

Tabel 4.1
Rekapitulasi Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Indikator	Responden	Persentase %
1.	Jenis Kelamin	Pria	170	87,2
		Wanita	25	12,8
2.	Usia	21-28 Tahun	63	32,3
		29-36 Tahun	78	40,0
		37-44 Tahun	43	22,1
		45-52 Tahun	11	5,6
		53-60 Tahun	0	0
3.	Gaji	Rp.2000.000-Rp.6000.000	134	68,7
		Rp.7000.000-Rp.11000.000	32	16,4
		Rp.12.000.000-Rp.16.000.000	24	12,3
		Rp.17.000.000-Rp.21.000.000	5	2,6
		Rp.21.000.000-Rp.26.000.000	0	0
4.	Insentif	Rp.300.000-Rp.1.000.000	153	78,5
		Rp.1.100.000-Rp.1.800.000	20	10,3
		Rp.1.900.000-Rp.2.600.000	15	7,7
		Rp.2.700.000-Rp.3.400.000	3	1,5
		Rp.3.500.000-Rp.4.200.000	4	2,1
5.	Golongan Karyawan	Staf	35	17,9
		Non Staf	20	10,3
		Harian	125	64,1
		Borongan	15	7,7
6.	Golongan Departemen	Departemen Direktur	0	0
		Departemen Pabrik	125	64,1
		Departemen Kantor	35	17,9
		Departemen Pembelian	35	17,9
7.	Masa Kerja	1-3 Tahun	38	19,5
		4-6 Tahun	61	31,3
		7-9 Tahun	68	34,9
		10-12 Tahun	28	14,4

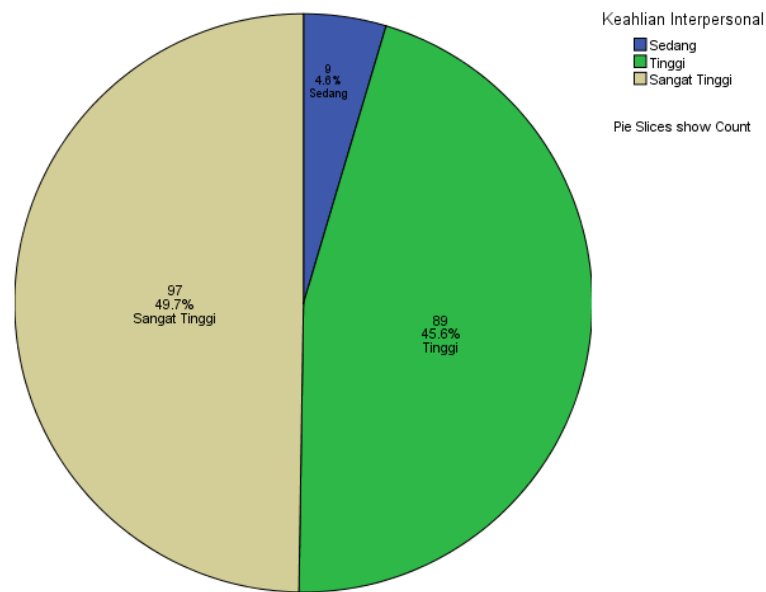
Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden pria lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita sebesar 145 responden, usia responden yang menjadi responden terbanyak antara usia 29-36 tahun sebanyak 78 responden dengan persentase sebesar 40%, gaji responden yang menjadi responden terbanyak antara Rp.2000.000 – Rp.6000.000 sebanyak 134 responden dengan perentase sebesar 68,7%, intensif responden yang menjadi responden terbanyak antara Rp.300.000- Rp.1.000.000 sebanyak 153 responden dengan persentase sebesar 78,5%, golongan karyawan yang menjadi responden etos kerja karyawan muslim terbanyak golongan karyawan harian sebanyak 125 responden dengan persentase sebesar 64,1%, golongan departemen etos kerja karyawan muslim yang menjadi responden terbanyak golongan departemen pabrik sebanyak 125 responden dengan persentase sebesar 64,1%, masa kerja responden yang menjadi responden masa kerja terbanyak antara 7-9 tahun sebanyak 68 responden dengan persentase sebesar 34,9%.

2. Stastistik Deskriptif Jawaban Etos Kerja Responden

a. Jawaban Keahlian Interpersonal Responden

Gambar 4.8
Jawaban Keahlian Interpersonal Responden

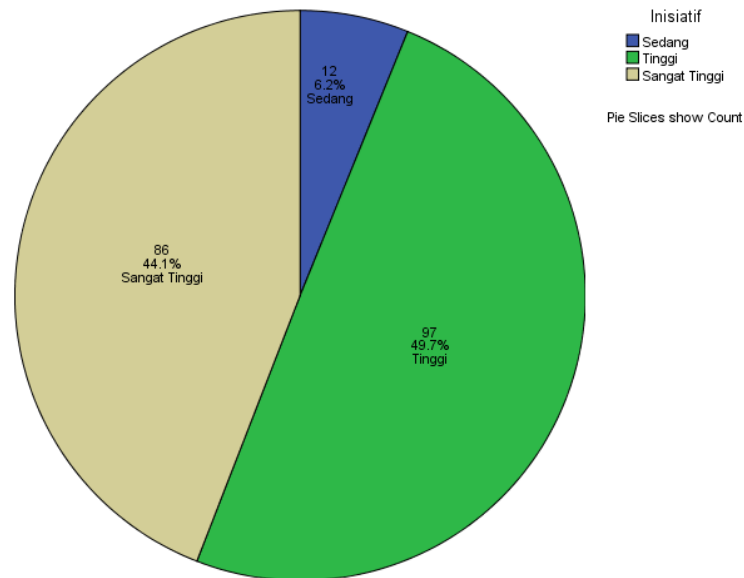


Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari Gambar 4.8 dapat dilihat bahwa responden jawaban keahlian interpersonal yang sangat rendah sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0, jawaban keahlian interpersonal yang rendah sebanyak 0 responden dengan persentase 0, jawaban keahlian interpersonal yang sedang sebanyak 9 responden dengan persentase 4,6%, jawaban keahlian interpersonal yang tinggi sebanyak 89 responden dengan persentase 45,6%, dan jawaban keahlian interpersonal yang sangat tinggi sebanyak 97 responden dengan persentase sebesar 49,7%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa jawaban keahlian interpersonal yang menjadi responden terbanyak jawaban yang sangat tinggi sebanyak 97 responden dengan persentase sebesar 49,7%.

b. Jawaban Inisiatif Responden

Gambar 4.9
Jawaban Inisiatif Responden

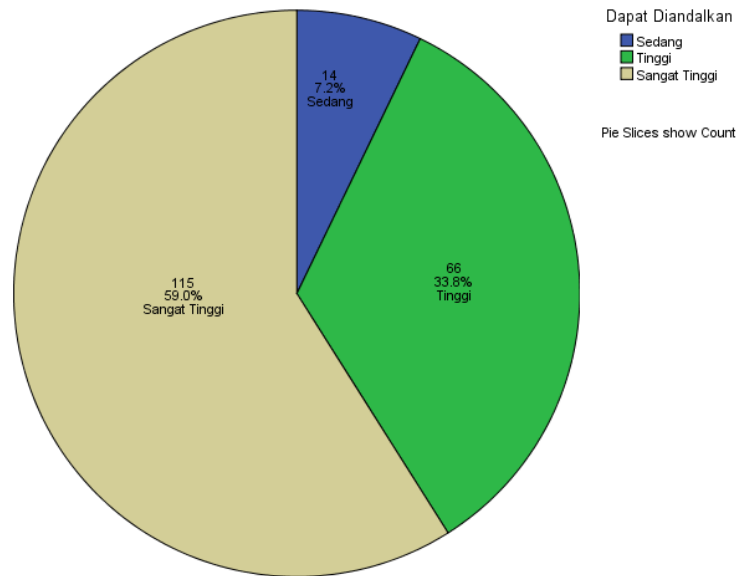


Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari gambar 4.9 dapat dilihat bahwa responden jawaban inisiatif yang sangat rendah sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0, jawaban inisiatif yang rendah sebanyak 0 responden dengan persentase 0, jawaban inisiatif yang sedang sebanyak 12 responden dengan persentase 6,2%, jawaban inisiatif yang tinggi sebanyak 97 responden dengan persentase 49,7%, dan jawaban inisiatif yang sangat tinggi sebanyak 86 responden dengan persentase sebesar 44,1%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa jawaban inisiatif yang menjadi responden terbanyak dengan jawaban yang tinggi sebanyak 97 responden dengan persentase sebesar 49,7%.

c. Jawaban Dapat Diandalkan Responden

Gambar 4.10
Jawaban Dapat Diandalkan Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari gambar 4.10 dapat dilihat bahwa responden jawaban dapat diandalkan yang sangat rendah sebanyak 0 responden dengan persentase sebesar 0, jawaban dapat diandalkan yang rendah sebanyak 0 responden dengan persentase 0, jawaban dapat diandalkan yang sedang sebanyak 14 responden dengan persentase 7,2%, jawaban dapat diandalkan yang tinggi sebanyak 66 responden dengan persentase 33,8%, dan jawaban dapat diandalkan yang sangat tinggi sebanyak 115 responden dengan persentase sebesar 59,0%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa jawaban dapat diandalkan yang menjadi responden terbanyak jawaban yang sangat tinggi sebanyak 115 responden dengan persentase sebesar 59,0%.

d. Rekapitulasi Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Tabel 4.2
Rekapitulasi Statistik Deskriptif Jawaban Responden

No.	Etos Kerja	Jawaban Respondan	Jumlah Responden	Persentase %
1.	Keahlian Interpersonal	Sangat Rendah	0	0
		Rendah	0	0
		Sedang	9	4,6
		Tinggi	89	45,6
		Sangat Tinggi	97	49,7
2.	Inisiatif	Sangat Rendah	0	0
		Rendah	0	0
		Sedang	12	6,2
		Tinggi	97	49,7
		Sangat Tinggi	86	44,1
3.	Dapat Diandalkan	Sangat Rendah	0	0
		Rendah	0	0
		Sedang	14	7,2
		Tinggi	66	33,8
		Sangat Tinggi	115	59,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat diketahui bahwa jawaban keahlian interpersonal yang menjadi responden terbanyak jawaban yang sangat tinggi sebanyak 97 responden dengan persentase sebesar 49,7%, jawaban inisiatif yang menjadi responden terbanyak dengan jawaban yang tinggi sebanyak 97 responden dengan persentase sebesar 49,7%, jawaban dapat diandalkan yang menjadi responden terbanyak jawaban yang sangat tinggi sebanyak 115 responden dengan persentase sebesar 59,0%.

3. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah perkembangan PT. Kirana Windu

PT. Kirana Windu adalah anak dari PT. Kirana Megatara yang bergerak sebagai produsen karet remah, SIR 10 dan SIR 20 yang merupakan salah satu perusahaan terkemuka didunia. PT. Kirana Windu terdiri dari empat golongan departemen yaitu: golongan direktur, golongan pabrik, golongan kantor dan golongan pembelian. PT. Kirana Windu memiliki 382 karyawan, terdiri dari 379 karyawan muslim dan 3 karyawan non-muslim. Karyawan PT. Kirana Windu mempunyai empat golongan yaitu: golongan staf, golongan non-staf, golongan harian dan golongan borongan. PT. Kirana Windu bertempat di Kelurahan Pasar Surulangun Rawas Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan. Sejarah berdirinya PT. Kirana Windu di mulai pada tahun 2003, setelah berdirinya PT. Megatara pada tahun 1991 yang berlokasi di Jakarta. Dari waktu ke waktu PT. Megatara mengalami perkembangan sehingga pada tahun 2003 berdirilah cabang PT. Megatara di Kabupaten Musi Rawas Utara yang diberi nama PT. Kirana Windu. Alasan berdirinya PT. Kirana Windu karena banyaknya masyarakat bermata pencarian di bidang petani karet sehingga perusahaan tertarik dan berminat untuk membangun PT. Kirana Windu di kabupaten Musi Rawas Utara. Pada tahun 2006 PT. Kirana Windu mulai beroperasi dengan Pabrik pengolahan karet remah, SIR 10 dan SIR 20 dan satu *subholding* dibidang perkebunan yang tersebar di Sumatera Selatan,

Jambi dan Lampung, dengan kapasitas produksi 720.000 ton karet remah pertahun. Produk tersebut diekspor ke pabrik-pabrik ban terkemuka dunia dan memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri.

Bahan baku berupa Bokar di pasok oleh petani dan pedagang serta hasil dari kebun sendiri yang saat ini mencapai lebih dari 30.000 hektare yang berlokasi di Sumatera Selatan, Jambi dan Lampung. Dalam hubungan dengan seluruh pemangku kepentingan, manajemen Kirana Windu berkomitmen untuk melaksanakan good corporate governance, berkontribusi menjaga kelestarian lingkungan dan melaksanakan tanggung jawab sosial kepada masyarakat (CSR). Kepuasan pelanggan merupakan prioritas perusahaan, untuk itu PT. Kirana Windu selalu menjaga kualitas produk yang di hasilkan, dengan menerapkan sistem manajemen mutu ISO dan standar Nasional Indonesia (SNI).

b. Visi dan misi PT. Kirana Windu

1) Visi PT. Kirana Windu

Memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan karet alam secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

2) Misi PT. Kirana Windu

Menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) didunia.

B. HASIL PENELITIAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Metode yang digunakan pada uji coba validitas kuisioner ini menggunakan *Pearson Correlation*, dimana dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$.¹ Hasil uji coba validitas data dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Data Variabel Etos Kerja

Item		Sign	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Keahlian interpersonal	1	0,000	0,05	Valid
	2	0,000	0,05	Valid
	3	0,000	0,05	Valid
Inisiatif	4	0,000	0,05	Valid
	5	0,000	0,05	Valid
	6	0,000	0,05	Valid
Dapat Diandalkan	7.	0,000	0,05	Valid
	8	0,000	0,05	Valid
	9	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk mengukur variabel etos kerja (Y) menghasilkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan valid, dan dapat di lanjutkan untuk uji kuisioner pada responden yang sesungguhnya.

¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis....*,h.53

b. Uji Reliabilitas Data

Metode yang digunakan untuk uji coba reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,50$.² Hasil uji coba reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Uji Realibilitas Data

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	9

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Y memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih dari 0,50 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel dan dapat di lanjutkan untuk uji kuisisioner pada responden yang sesungguhnya.

c. Uji Normalitas Data

Metode yang digunakan untuk pengujian normalitas adalah teknik *Skewness* dengan kriteria kenormalan jika hasil tidak melebihi angka 2, maka bisa dikatakan distribusi data adalah normal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis*,...,h. 47

Tabel 4.5
Uji Normalitas Data

	N	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
Jenjang Pendidikan	195	.570	.174
Etos Kerja	195	.288	.174
Valid N (listwise)	195		

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai skewness seluruh variabel tidak melebihi angka 2. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal, artinya sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama.

d. Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas menggunakan Levene Test dengan ketentuan Jika $Sig > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen). Hasil pengujian homogenitas data dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Homogenitas Data

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Etos Kerja	Based on Mean	.351	1	171	.554
	Based on Median	1.529	1	171	.218
	Based on Median and with adjusted df	1.529	1	152. 000	.218
	Based on trimmed mean	.247	1	171	.620
Jenjang Pendidikan	Based on Mean	2.631	1	166	.107
	Based on Median	1.211	1	166	.273
	Based on Median and with adjusted df	1.211	1	118. 473	.273
	Based on trimmed mean	2.559	1	166	.112

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.6 di atas hasil uji homogenitas dengan menggunakan levene test dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (sig) dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa seluruh variabel bersifat homogen artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dapat dianggap mewakili dari jumlah populasi yang ada.

2. Pengujian Hipotesis

1. Model Regresi

Penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan satu variabel dependen, dan juga untuk mendeskripsikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel

independen mengalami kenaikan atau penurunan, serta untuk mengetahui arah hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.³ Hasil pengujian uji t *Test* data dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.591	.121
Jenjang Pendidikan	-.091	.033

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi pada tabel 4.7 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.591 + 0,091 X + e_i$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (β_0) sebesar 4.591 artinya kemampuan etos kerja yang dimiliki karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara tanpa melihat jenjang pendidikan maka etos kerja karyawan muslim (Y) nilainya sebesar 4.591 yang artinya kemampuan etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara berdasarkan skala likert berada pada

³ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar*,h.116

keadaan yang tinggi dan hal ini berarti karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara memiliki etos kerja yang baik.

- 2) Koefisien Regresi (β_1) sebesar 0,091 artinya jika jenjang pendidikan (X) artinya setiap kenaikan satu variabel jenjang pendidikan (X) maka etos kerja karyawan Muslim (Y) akan naik sebesar 0,091 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi bernilai tetap. Artinya apabila jenjang pendidikannya tinggi, maka akan semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan muslim tersebut.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.8 Berikut :

Tabel 4.8
Hasil uji t

	Signifikansi (Sig)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Jenjang Pendidikan (X)	0,007	0,05	Hipotesis diterima

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan hasil regresi yang terlihat pada tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,007. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$)

maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara, diterima.

3. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel jenjang pendidikan terhadap variabel etos kerja karyawan muslim. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.193 ^a	.037	.032	.505

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui nilai R^2 (*R Square*) adalah 0,037 sama dengan 3,7%. Artinya pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara sangat rendah. Hal ini berarti bahwa sebesar 3,7% etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara dipengaruhi variabel independen yang terdapat dalam penelitian. Sedangkan sisanya, yaitu 96,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dipenelitian ini, seperti variabel agama, budaya, sosial politik,

kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu.⁴

3. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Teknik Analisis Data	Hasil	Tolak Ukur	keterangan
1.	Uji Validitas	0,000	<0,005	Valid
	KI 1	0,000	<0,005	Valid
	KI 2	0,000	<0,005	Valid
	KI 3	0,000	<0,005	Valid
	IN 4	0,000	<0,005	Valid
	IN 5	0,000	<0,005	Valid
	IN 6	0,000	<0,005	Valid
	DD 7	0,000	<0,005	Valid
	DD 8	0,000	<0,005	Valid
	DD 9	0,000	<0,005	Valid
2	Uji Realibilitas <i>Alpha Cronbach</i>	0.622	>0,5	Realibel
3	Uji Normalitas	0.570	<2	Normal
	<i>Skewness</i> Jenjang Pendidikan <i>Skewness</i> Etos Kerja	0.288	<2	Normal
4.	Uji Homogenitas	0,273	>0,05	Homogen
	<i>Levene Test</i> Jenjang Pendidikan <i>Levene Test</i> Etos Kerja	0,218	>0,05	Homogen
5.	Uji t	0,007	<0,05	Diterima
6.	Koefisien Determinasi <i>R Square</i>	3,7%	0-19%	Sangat Rendah

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

C. PEMBAHASAN

Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian

⁴ Ayuk Adibah Wahdanfiari. *Pengaruh Latar....*, h.38

sebelumnya yang dilakukan oleh Erlinayanti yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja Guru PKN SMA Negeri Kabupaten Magelang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai t hitung sebesar 38.092 dan nilai probabilitas signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara, diterima. Artinya semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan Muslim akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan muslim tersebut.

Dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,037 sama dengan 3,7%. Berdasarkan proporsi koefisien determinasi maka dapat diketahui bahwa pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara berada pada proporsi antara 0-19% yang artinya pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara sangat rendah. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu jenjang pendidikan secara signifikan mempengaruhi etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 0,037 atau 3,7%. Sedangkan sisanya 96,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu.⁵

⁵ Ayuk Adibah Wahdanfiari. *Pengaruh Latar....*, h.38

Selain melalui uji statistik, kebenaran dari pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara dibuktikan dengan melihat fakta dari lapangan. Hal tersebut dibuktikan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki jenjang pendidikan rendah sehingga banyak karyawan yang menunda-nunda waktu dalam bekerja dan masih kurangnya tingkat ketelitian dan pemeriksaan ulang karyawan dalam bekerja. Selain itu, terdapatnya kesenjangan sosial antara sesama karyawan seperti perebutan atas jam kerja karyawan yang sakit yang menimbulkan jam kerja lembur bagi karyawan lain yang tidak terjadwal oleh perusahaan. Sehingga mengakibatkan konflik sosial antara sesama karyawan yang menginginkan jam lembur. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran bagi karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal tersebut menyebabkan sangat rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.

Oleh karena itu, untuk menciptakan etos kerja yang baik bagi karyawan muslim, PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara memberikan kompensasi yang besar, pelatihan untuk karyawan muslim dalam bekerja dan pimpinan PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara membuat beberapa postur-postur yang berisi tentang peringatan-peringatan atau hukuman-hukuman kepada karyawan muslim yang melanggar kode etik sebagai karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara serta memberikan ceramah-ceramah rohani kepada karyawan muslim agar dapat menumbuhkan etos kerja yang baik bagi karyawan muslim serta dapat

mengingatkan karyawan muslim dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan dan karyawan muslim tetap terus memiliki etos kerja yang baik yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. sebesar 0,037 atau sebesar 3,7%, Berdasarkan proporsi koefisien determinasi maka dapat diketahui bahwa pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara berada pada proporsi antara 0-19% yang artinya pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara sangat rendah. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu jenjang pendidikan secara signifikan mempengaruhi etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 0,037 atau sebesar 3,7%. Sedangkan sisanya 96,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti tentang variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi etos kerja karyawan muslim seperti variabel

agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara diharapkan meneliti lebih memfokuskan keadaan sosial karyawan muslim dan keterkaitannya. Karena berdasarkan yang peneliti dapat dilapangan bahwa terdapatnya kesenjangan sosial antara sesama karyawan sehingga hal ini membuat karyawan kurang baik dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Abidin, Zaenal, *Pengertian dan Etos Kerja Islam (Muslim)*,
<http://dikumpul.blogspot.co.id/2013/05/pengertian-maksud-etos-kerja-islam-muslim.html>. (akses 15 Oktober 2015)
- Abidin, Zaenal. *Prinsip dan Ciri Etos Kerja Muslim*,
http://ikumpul.blogspot.co.Id/2013_05_/prinsip-dan-ciri-etos-kerja-seorang.html. (akses 18 Oktober 2015)
- Abrar, Ahmad. *Etos Kerja Dalam Islam*,
<https://pintania.wordpress.com/etos-kerja-dalam-islam/>. (akses 15 Oktober 2015)
- Erlinayanti, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Etos Kerja Guru PKN Kabupaten Magelang,(Magelang:skripsi tidak diterbitkan)
- FSEI, *Pedoman Penulisan Skripsi*,Bengkulu;Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri, 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005)
- Lang, Kana Kloeman. *Memahami Kualitas Sumber Daya Manusia*.
<Http://Kanakloeman.Blogspot.Co.Id/2012/11/Bab-Viii-Memahami-Kualitas-Sumber-Daya.Html>. (akses 13 September 2015)
- Lembaga Lajnah Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung, CV. Diponegoro,2006)
- Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Novliadi, Ferry. “*Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*” , (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009)
- Rahmat, Guruh. *Kontribusi Pelatihan Terhadap Motivasi Berwirausaha Bagi Peserta Pelatih Persiapan Purna Bakti Di Lembaga LP2ES Bandung*.(Bandung: UPI. 2013)

- Rasyid. *Sebutkan Faktor Yang Mempengaruhi Masalah Kualitas Penduduk Indonesia*,
[Http://Tugassekolah123.Blogspot.Com/2014/08/Sebutkan-Faktor-Yang-Mempengaruhi Masalah- Kualitas- Penduduk- Indonesia.Html](http://Tugassekolah123.Blogspot.Com/2014/08/Sebutkan-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Masalah-Kualitas-Penduduk-Indonesia.Html).(akses 9 September 2015)
- Sandjaja, Bernandus. *Pengantar Membangun Teori Penelitian*,(Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015)
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*,(Jakarta:Rajawali Pers, 2012)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2014)
- Sugiono, *Statiska Untuk Penelitian*,(Bandung: Alfabeta.2011).\
- Sukmawati, *Masalah Kuantitas dan Kualitas Penduduk yang Tidak Seimbang Mempengaruhi SDM di Indonesia*.
Ssukma.blogspot.co.id. (akses 11 November 2015)
- Sumber: PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara
- Sunyoto, Danang. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: CAPS, 2013)
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002)
- Utami, Puspi. *Pengaruh Psikologis Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu Terhadap Keputusan Menggunakan Tabungan Wadi'ah*, (IAIN Bengkulu : Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. 2014)
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003. Tentang Jenjang Pendidikan
- Wahdanfiari, Ayuk Adibah. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri*.(Tulungagung: Skripsi Tidak diterbitkan,2014)
- Wibowo, DAA. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Purwodadi*. *Wibowo. Blogspot.co.id*. (akses 11 November 2015)

Widianto, Mika Agus. *Statistika Terapan dan Aplikasi SPSS* (Jakarta: PT alex Media Koputindo, 2013)

Wikipedia, *Pendidikan di Indonesia*,
https://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan_di_Indonesia. (akses 18 Oktober 2015)

Wikipedia, *Penelitian Survei*,
https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_survei. (akses 18 Oktober 2015)

Wikipedia. *Sumber Daya Manusia*.
<https://id.wikipedia.org/wiki/SumberDayaManusia>. (akses 11 September 2015)

WordPress, *Arti Kata Jenjang Pendidikan Menurut KBBI*,
<http://kamus.cektkp.com/jenjang-pendidikan>. (akses 15 Oktober 2015)

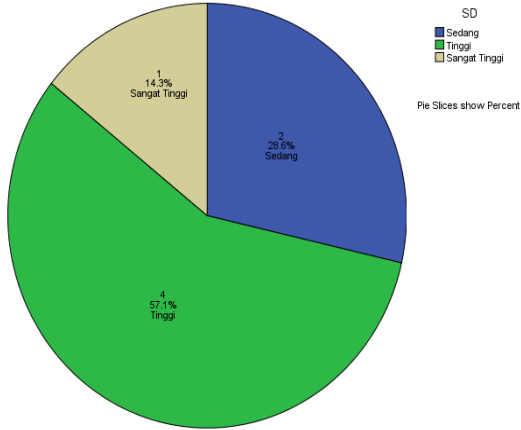
L
A
M
P
I
R
A
N

Daftar Observasi Karyawan

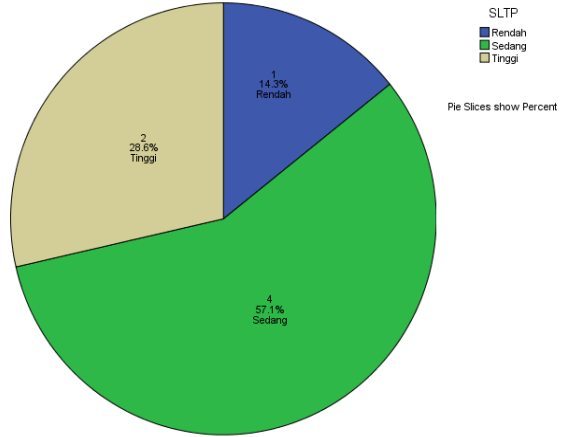
NO	Nama	Departemen	Jenjang pendidikan	Etos kerja															
				Keahlian interpersonal					Inisiatif					Dapat diandalkan					
				ST	T	S	R	SR	ST	T	S	R	SR	ST	T	S	R	SR	
1.	Sugondo	Operator JCB/,Forki-lft	SD	√								√				√			√
2.	Sugiyanti	Rupa-Rupa/SHE/LH	SD		√					√				√					
3.	Sarbani	Rupa-Rupa/SHE/LH	SD			√						√				√			
4.	Sutrisno	Rupa-Rupa/SHE/LH	SD		√								√			√			
5.	Samsul Bahri	Laboratorium	SD	√					√						√				√
6.	Yudi.S.	Pembelian Bokar	SD	√						√							√	√	
7.	Adam. M.	Pembelian Bokar	SD		√					√						√			
8.	Bustami	Operator JCB/,Forki	SLTP			√				√				√					
9.	Afriansyah	Operator JCB/,Forki	SLTP	√								√				√			
10.	Herman	Operator JCB/,Forki	SLTP		√								√				√		
11.	M. Ilyas	Operator JCB/,Forki	SLTP			√							√		√				
12.	Ujang Saleh	Operator JCB/,Forki	SLTP	√						√					√				
13.	Sutrisno BN	Operator JCB/,Forki	SLTP		√							√				√			
14.	Ismail	Operator JCB/,Forki	SLTP		√						√						√		

15.	Wancik	Security/PK	SMU			√						√			√			
16.	Feri	Kantor/WM/S ourcing/ MT	SMU			√						√						√
17.	Marwan	Kantor/WM/S ourcing/ MT	SMU		√						√						√	
18.	Yunita	Kantor/WM/S ourcing/ MT	SMU		√							√		√				
19.	Afriyandi	Kantor/WM/S ourcing/ MT	SMU				√						√					√
20.	Yunita. D	Kantor/WM/S ourcing/ MT	SMU	√									√			√		
21.	Deden. I.	Security/PK	SMU						√				√					√
22.	Ainul	Kantor/WM/S ourcing/ MT	D3			√							√				√	
23.	Fajri	Kantor/WM/S ourcing/ MT	D3		√							√				√		
24.	Dedi Asmar	Manager kantor	S1			√							√		√			
25.	Mujianto	Personalia umum	S1				√						√			√		
26.	Sarifuddin	Personalia umum	S1		√						√				√			
27.	Harfendi	Personalia umum	S1					√				√					√	
28.	Antoni	Personalia umum	S1	√								√			√			
29.	Prihadi	Kantor/WM/S ourcing/ MT	S1				√						√					√
30.	Ade	Kantor/WM/S ourcing/ MT	S1				√						√					√

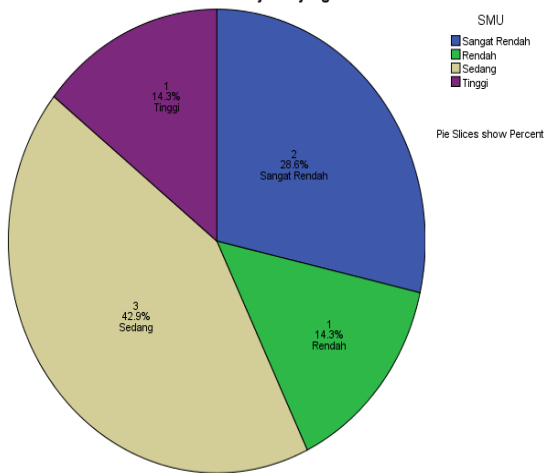
Persentase Etos Kerja Jenjang Pendidikan SD



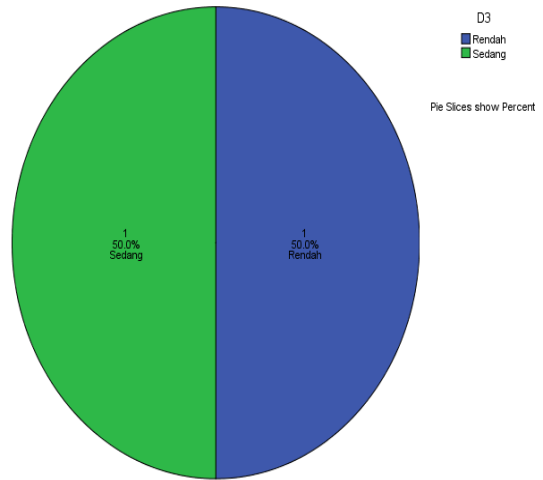
Persentase Etos Kerja Jenjang Pendidikan SLTP



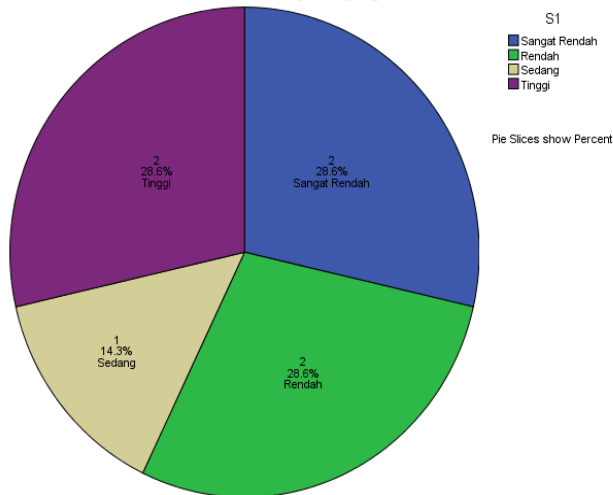
Persentase Etos Kerja Jenjang Pendidikan SMU



Persentase Etos Kerja Jenjang Pendidikan D3



Persentase Etos Kerja Jenjang Pendidikan S1

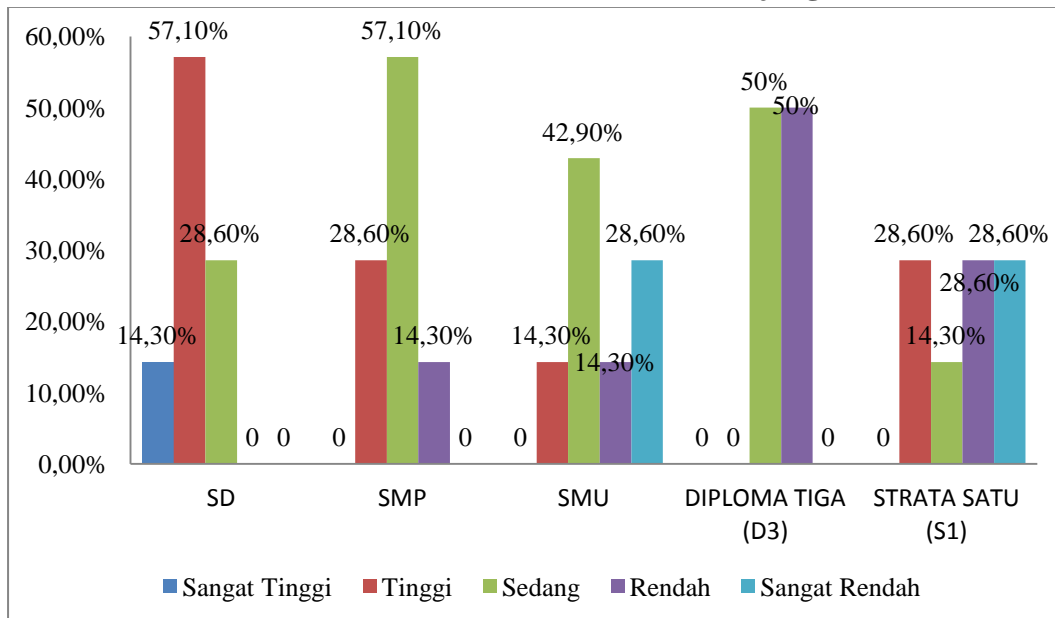


Tabel 1.8
Hasil Observasi Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Etos Kerja				
		ST	T	S	R	SR
1.	SD	14,3%	57,1%	28,6%	-	-
2.	SMP	-	28,6%	57,1%	14,3%	-
3.	SMU	-	14,3%	42,9%	14,3%	28,6%
4.	DIPLOMA TIGA (D3)	-	-	50%	50%	-
5.	STRATA SATU (S1)	-	28,6%	14,3%	28,6%	28,6%

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Gambar 1.1
Hasil Persentase Etos Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Rencana kegiatan	Aktivitas	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	perencanaan	Survei Awal	X	X	X	X																																
2		Pengajuan Judul					X	X	X	X																												
3		Penyusunan Proposal									X	X	X	X																								
4		Pengajuan Proposal													X	X	X	X																				
5		Revisi Proposal																	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
6	Pelaksanaan	Penyusunan Instrumen Penelitian																									X	X										
7		Pengumpulan Data																										X										
8		Analisis dan Pengolahan Data Penelitian																											X	X	X							
9.		Finalisasi Laporan Hasil Penelitian																															X	X	X			



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

Bengkulu, 03 November 2015

Kepada Yth.
Karyawan PT. Kirana Windu
PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara
Hal: Permohonan Pengisian Data Kuisioner Penelitian

Assalamualaikum Wr.Wb

Sehubungan dengan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara”**, Mengingat penelitian ini sangat penting, saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dan menyusun penelitian ini. Untuk itu, mohon kesediaan Saudara/i dapat meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisioner ini.

Demi kenyamanan saudara/i maka identitas dan informasi yang didapatkan dari saudara/i dapat dijaga kerahasiaannya. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Ari Hermawan.H
Nim. 2123139414

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Rini Elvira, SE. M.Si
NIP. 19770815201101200

ANGKET PENELITIAN

I. Identitas Peneliti

Nama : Ari Hermawan.H
NIM : 212 313 9414
Judul Penelitian: Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
Alamat : RT. 08 Kel. Psr. Surulangun Rawas Kec. Rawas Ulu Kab. Musi Rawas Utara

II. Identitas Responden

Nama :..... (*boleh tidak diisi*)
Masa Kerja :.....
No. Tlp :..... (*boleh tidak diisi*)
A. Petunjuk

Berilah tanda ceklis (v) pada jawaban yang telah disediakan.

Contoh:

Jenis Kelamin

1. Pria

2. Wanita

B. Pernyataan Tentang Identitas Responden

Jenis Kelamin

1. Pria

2. Wanita

Umur

1. 21- 28 tahun

2. 29- 36 tahun

3. 37- 44 tahun

4. 45- 52 tahun

5. 53- 60 tahun

Pendidikan Terakhir

1. Tidak Tamat SD
2. SD/ Sederajat
3. SMP/ Sederajat
4. SMU/ Sederajat
5. Diploma
 D1 D2 D3 D4
6. Sarjana
 S1 S2 S3

Gaji

1. Rp. 2.000.000 - Rp. 6.000.000
2. Rp. 7.000.000- Rp. 11.000.000
3. Rp. 12.000.000- Rp. 16.000.000
4. Rp. 17.000.000- Rp. 21.000.000
5. Rp. 22.000.000- Rp. 26.000.000

Insentif

1. Rp. 300.000- Rp. 1.000.000
2. Rp. 1.100.000- Rp. 1.800.000
3. Rp. 1.900.000- Rp. 2.600.000
4. Rp. 2.700.000- Rp. 3.400.000
5. Rp.3.500.000- Rp. 4.200.000

Golongan Karyawan

1. Staf
2. Non Staf
3. Harian
4. Borongan

Golongan Departemen

1. Departemen Direktur
2. Departemen Pabrik
3. Departemen Kantor
4. Departemen Pembelian

III. Pernyataan Tentang Etos Kerja

A. Petunjuk

Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang telah disediakan.

Keterangan:

- SR : Sangat Rendah
R : Rendah
S : Sedang
T : Tinggi
ST : Sangat Tinggi

Contoh:

No.	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1.	Kemampuan karyawan untuk berhubungan baik dengan sesama karyawan.			√		

B. Pernyataan Untuk Variabel Etos Kerja Karyawan Muslim (Y)*

Keahlian Interpersonal

No.	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
1.	Kemampuan karyawan untuk berhubungan baik dengan sesama karyawan.					
2.	Kemampuan karyawan untuk berhubungan baik dengan semua pelanggan					
3.	Kemampuan karyawan untuk berhubungan baik dengan pimpinan PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas					

Inisiatif

No.	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
4.	Kemampuan karyawan dalam mengatasi hambatan pekerjaan.					
5.	Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan teratur dan teliti.					
6.	Kemampuan karyawan terkait pemeriksaan ulang sebagai evaluasi atas suatu pekerjaan.					

Dapat Diandalkan

No.	Pernyataan	SR	R	S	T	ST
7.	Kemampuan karyawan dalam menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai karyawan PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.					
8.	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
9.	Kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaannya dalam menjalani tugas.					

Keterangan :

* Angket Penelitian Mengadopsi dari Skripsi Ayuk Adibah Wahdanfiari.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri,(Tulungagung:2014)

Lampiran

Tabulasi Jawaban Responden

NO	Jenjang Pendidikan	Etos Kerja									Total
		Keahlian Interpersonal			Inisiatif			Dapat Diandalkan			
		Soal1	Soal2	Soal3	Soal4	Soal5	Soal6	Soal7	Soal8	Soal9	
1	2	4	4	5	4	5	5	3	4	5	39
2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
3	2	4	4	5	4	3	5	5	5	5	40
4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
6	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	41
7	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	2	3	3	5	3	5	5	3	3	5	35
10	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
12	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	42
13	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
14	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	2	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
17	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
22	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	2	3	3	5	3	5	5	3	3	5	35
33	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
37	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
38	2	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
39	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
40	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
42	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
43	2	3	3	5	3	3	5	3	3	5	33
44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	41
50	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	41
51	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
52	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	39
53	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	41
54	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
56	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
57	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
59	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	33
60	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	39
61	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43

62	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
63	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
64	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	41
65	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
66	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
67	3	4	3	5	4	5	3	5	5	5	39
68	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
69	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
70	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	40
71	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
72	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
73	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
74	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	39
75	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	39
76	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
77	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	38
78	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
79	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
80	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	39
81	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	41
82	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	40
83	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
84	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
85	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
86	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
87	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
88	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
89	3	5	5	4	5	4	4	3	5	4	39
90	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	37
91	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
92	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	39
93	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42
94	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	40
95	3	5	3	5	3	4	3	5	5	5	38
96	3	5	3	5	3	4	5	5	5	3	38
97	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	36
98	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
99	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	41
100	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
101	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
102	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	37
103	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
104	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
105	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
106	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
107	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
108	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	37
109	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
110	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	40
111	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
112	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
113	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
114	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42
115	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	41
116	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	41
117	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	41
118	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
119	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
120	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	39
121	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
122	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
123	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	42
124	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
125	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	40
126	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	38
127	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	39
128	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	40

129	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	40
130	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	42
131	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	37
132	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
133	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
134	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
135	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
136	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
137	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
138	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
139	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
140	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
141	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
142	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32
143	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
144	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
145	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40
146	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
147	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
148	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
149	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
150	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
151	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
152	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
153	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
154	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
155	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
156	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
157	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
158	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	37
159	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
160	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
161	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
162	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
163	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
164	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
165	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
166	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	41
167	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
168	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
169	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
170	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
171	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
172	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
173	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	40
174	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	40
175	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	40
176	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	36
177	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	40
178	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	36
179	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	40
180	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	38
181	6	5	5	5	3	5	4	3	3	5	38
182	6	5	3	5	5	3	4	3	3	5	36
183	6	5	3	5	5	5	5	3	5	5	41
184	6	5	3	4	5	4	4	3	5	4	37
185	6	4	4	5	4	3	5	4	4	5	38
186	6	5	4	5	5	3	5	4	4	5	40
187	6	4	5	4	5	3	3	4	5	5	38
188	6	5	5	5	5	3	5	4	4	5	41
189	6	5	5	5	4	5	3	3	5	5	40
190	6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
191	6	4	5	3	5	5	5	3	3	5	38
192	6	4	5	5	5	4	5	5	3	5	41
193	6	4	5	4	5	5	4	5	3	5	40
194	6	4	5	5	5	4	5	4	3	5	40
195	6	5	5	3	5	5	5	5	3	5	41

Lampiran 1: Hasil Uji Validitas Data

		Keahlian Interpersonal	keahlian Interpersonal	Keahlian Interpersonal	Inisiatif	Inisiatif	Inisiatif	Dapat Diandalkan	Dapat Diandalkan	Dapat Diandalkan	Etos Kerja
Keahlian Interpersonal	Pearson Correlation	1	.193**	.014	.169**	.122*	-.092	.251**	.392**	.070	.457**
	Sig. (1-tailed)		.003	.422	.009	.045	.102	.000	.000	.164	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
keahlian Interpersonal	Pearson Correlation	.193**	1	.007	.355**	.122*	.018	.423**	.263**	.132*	.558**
	Sig. (1-tailed)	.003		.460	.000	.044	.401	.000	.000	.033	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Keahlian Interpersonal	Pearson Correlation	.014	.007	1	-.032	.202**	.214**	.138*	.033	.415**	.450**
	Sig. (1-tailed)	.422	.460		.329	.002	.001	.028	.321	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Inisiatif	Pearson Correlation	.169**	.355**	-.032	1	.095	.065	.154*	.196**	-.040	.444**
	Sig. (1-tailed)	.009	.000	.329		.094	.183	.016	.003	.292	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Inisiatif	Pearson Correlation	.122*	.122*	.202**	.095	1	.265**	.176**	.113	.442**	.568**
	Sig. (1-tailed)	.045	.044	.002	.094		.000	.007	.059	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Inisiatif	Pearson Correlation	-.092	.018	.214**	.065	.265**	1	.018	.014	.226**	.400**
	Sig. (1-tailed)	.102	.401	.001	.183	.000		.402	.424	.001	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Dapat Diandalkan	Pearson Correlation	.251**	.423**	.138*	.154*	.176**	.018	1	.443**	.042	.587**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.028	.016	.007	.402		.000	.280	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Dapat Diandalkan	Pearson Correlation	.392**	.263**	.033	.196**	.113	.014	.443**	1	.013	.535**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.321	.003	.059	.424	.000		.427	.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Dapat Diandalkan	Pearson Correlation	.070	.132*	.415**	-.040	.442**	.226**	.042	.013	1	.501**
	Sig. (1-tailed)	.164	.033	.000	.292	.000	.001	.280	.427		.000
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195
Etos Kerja	Pearson Correlation	.457**	.558**	.450**	.444**	.568**	.400**	.587**	.535**	.501**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Hasil Uji Realibilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	195	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	195	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	9

Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
Jenjang Pendidikan	195	.570	.174
Etos Kerja	195	.288	.174
Valid N (listwise)	195		

Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variance^{a,b,c,d,e,f}

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Etos Kerja	Based on Mean	.351	1	171	.554
	Based on Median	1.529	1	171	.218
	Based on Median and with adjusted df	1.529	1	152.000	.218
	Based on trimmed mean	.247	1	171	.620
Jenjang Pendidikan	Based on Mean	2.631	1	166	.107
	Based on Median	1.211	1	166	.273
	Based on Median and with adjusted df	1.211	1	118.473	.273
	Based on trimmed mean	2.559	1	166	.112

- Etos Kerja is constant when jnis = 3. It has been omitted.
- Etos Kerja is constant when jnis = 4. It has been omitted.
- Etos Kerja is constant when jnis = 5. It has been omitted.
- Jenjang Pendidikan is constant when jnis = 2. It has been omitted.
- Jenjang Pendidikan is constant when jnis = 4. It has been omitted.
- Jenjang Pendidikan is constant when jnis = 5. It has been omitted.

Hasil Pengujian Statistik Deskriptiv

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenjang Pendidikan	195	2	6	3.44	1.084
Etos Kerja	195	3	5	4.28	.513
Valid N (listwise)	195				

Lampiran 2: Model Regresi

Regression

Correlations

		Etos Kerja	Jenjang Pendidikan
Pearson Correlation	Etos Kerja	1.000	-.193
	Jenjang Pendidikan	-.193	1.000
Sig. (1-tailed)	Etos Kerja	.	.003
	Jenjang Pendidikan	.003	.
N	Etos Kerja	195	195
	Jenjang Pendidikan	195	195

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenjang Pendidikan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.193 ^a	.037	.032	.505

a. Predictors: (Constant), Jenjang Pendidikan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.900	1	1.900	7.460	.007 ^a
	Residual	49.146	193	.255		
	Total	51.046	194			

a. Predictors: (Constant), Jenjang Pendidikan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.591	.121		38.092	.000
	Jenjang Pendidikan	-.091	.033	-.193	-2.731	.007

a. Dependent Variable: Etos Kerja



CURRICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

NAMA : ARI HERMAWAN.H
NIM : 212 313 9414
PRODI : EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU
TEMPAT, TANGGAL LAHIR : LUBUK LINGGAU, 10 JUNI 1994
AGAMA : ISLAM
STATUS : BELUM KAWIN
ALAMAT : SURULANGUN.KAB.MURATARA
NOMOR TELEPON : 082179493317 / 081919300202
EMAIL : arihermawan@gmail.com

B. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

FORMAL

2001-2006 : SDN 2 SURULANGUN
2006-2009 : SMPN SURULANGUN
2009-2012 : SMAN SURULANGUN
2012-2016 : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU

NON FORMAL

2006-2009 : ISKANDAR ENGLISH COURSE
2010-2012 : HELLEN ENGLISH COURSE

C. PENGALAMAN ORGANISASI

- 2006-2008 : OSIS SMPN SURULANGUN**
- 2006-2009 : PALANG MERAH REMAJA (PMR) SMPN SURULANGUN**
- 2007-2009 : PRAMUKA SMPN SURULANGUN**
- 2009-2011 : OSIS SMAN SURULANGUN**
- 2009-2012 : PASIBRAKA KEC.RAWAS ULU**
- 2009-2012 : ROHANI ISLAMI (ROHIS) SMAN SURULANGUN**
- 2011-2012 : BENDAHARA PERSATUAN YASINAN AL-HIKMAH SRLGN**
- 2011-2014 : ANGGOTA KARANG TARUNA MASJID JAMIK BAITUL
MUTAQIN SURULANGUN RAWAS**
- 2013-2015 : ANGGOTA KOMUNITAS STUDI EKONOMI ISLAM (KSEI)
IAIN BENGKULU**

D. KEMAMPUAN

KEMAMPUAN KOMPUTER:

- **MICROSSOF OFFICE**
 - **WORD**
 - **EXCEL**
 - **POWER POINT**
- **NETWORKING**
 - **WEBSITE DAN BLOG**