

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA  
KARYAWAN DI PT BENGKULU SAWIT LESTARI AIR SULAU  
KECAMATAN KEDURANG ILIR**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar  
Dalam Bidang Ekonomi Islam (S.E.I)

**OLEH:**

**Rinisti Apri Yani**  
**NIM : 2123138450**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
2016**




## PERSETUJUAN PEMBIMBING

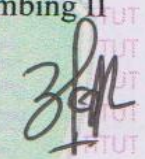
Skripsi yang dibuat Rinisti Apri Yani, NIM 212 313 8450 dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau, Kecamatan Kedurang Ilir" telah diperiksa, dan di perbaiki sesuai saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu skripsi ini diajukan untuk di ujikan dalam sidang munaqosyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

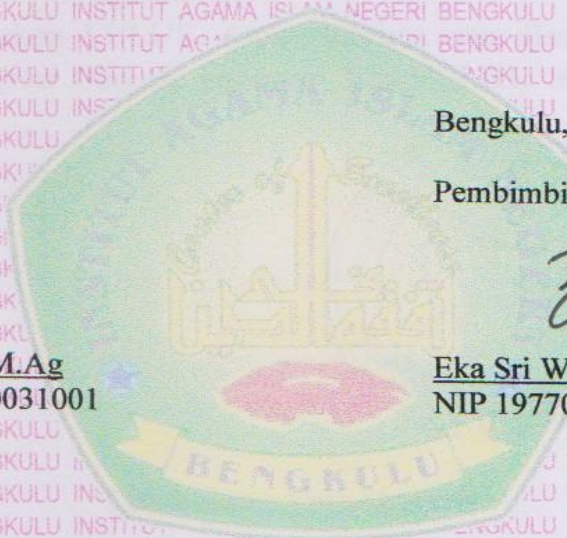
Bengkulu, Juni 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Toha Andiko, M.Ag  
NIP. 197508272000031001

  
Eka Sri Wahyuni, SE., MM  
NIP 197705092008012014







**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

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

**PENGESAHAN**

Skripsi oleh: **Rinisti Apri Yani NIM: 2123138450** yang berjudul **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:**

Hari : **Jumat**

Tanggal : **19 Agustus 2016**

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

Bengkulu, Agustus 2016



**Dr. Asnaini, MA**  
NIP 197304121998032003

**Tim Sidang Munaqasyah**

**Ketua**

**Dr. Toha Andiko, M.Ag**  
NIP 197508272000031001

**Sekretaris**

**Idwal B, MA**  
NIP 198307092009121005

**Penguji I**

**Dr. Asnaini, MA**  
NIP 197304121998032003

**Penguji II**

**Yosy Arisandy, MM**  
NIP 198508012014032001



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (QS. AL-INSYIRAH ; 6)
- ❖ Kebahagiaan dan kesehatan kedua orang tuaku adalah sumber utama kebahagiaan dalam hidupku
- ❖ Mengakui kekurangan diri sendiri adalah tangga kuat untuk mencapai cita-cita, berusaha terus untuk mengisi kekurangan adalah keberanian yang luar biasa.

### **Saya persembahkan skripsi ini untuk :**

1. Rasa syukur kepada ALLAH Swt Tuhan semesta alam atas segala kenikmatan, kekuatan, dan kesabaran dalam menjalankan kehidupan.
2. Keduaorang tuaku, Apriadi dan Jahida yang telah membesarkan, mendoakan, mendidik, dan selalu memberikan semangat serta motivasi kepada anak-anaknya.
3. Kedua Adikku, Restika dan Riyani Delvia yang selalu mendoakan dan mendukung keberhasilanku.

4. Untuk keluarga besarku di Tanjung Kemuning, sanak family yang saya sayangi, terimakasih atas do'a dan dukungannya.
5. Untuk dosen pembimbing saya Bapak Dr.Toha Andiko, M.Ag, dan Ibu Eka Sri Wahyuni, SE., MM yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta telah meluangkan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman lokal Ekis B, Yusnita, Ruansa, Juniarti, Nurmaeini, Rantisa, Sugianti, Desmala, Anik, Afriyani, Ria, Wenda, Diani, Fitri, Indah, Jijing, Muktar, Ari, Syahdanil, Anerki, Lobian, Iwan, Muzayin, Zul dan Doni. Serta teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah.
7. Agama, Bangsa dan Almamaterku.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “ Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir “. Adalah hasil 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. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya dan 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 ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2016

Mahasiswa yang menyatakan



Rinisti Apri Yani

NIM. 212 313 8450

## ABSTRAK

Rinisti Apri Yani NIM : 212 313 8450” Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sampel penelitian ini berjumlah 38 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, survei dan kepustakaan dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup, *ceklist* dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan uji kualitas data yang terdiri uji validitas dengan menggunakan uji *corrected item - total correlation*, uji realibilitas dengan menggunakan *cronbach alpha*, uji normalitas dengan menggunakan metode *skewnees*, uji homogenitas dengan menggunakan uji *levene test*, uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana dan uji-t. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada  $\alpha = 5\%$  atau *confidence interval* sebesar 95%. Pengalaman kerja mempengaruhi etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir sebesar 0,761 atau 76,1%.

Kata Kunci :Pengaruh, Pengalaman Kerja, Etos Kerja.

## **KATA PENGANTAR**

Atas berkat rahmat Allah Swt penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir ”. Shalawat dan salam juga tak henti-hentinya penulis curahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang majudan modern.

Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu.

Skripsi ini membahas materi sesuai dengan judul secara terperinci dan bersifat ilmiah melalui penelitian yang telah dilakukan. Dalam penyampaian skripsi ini digunakan bahasa yang mudah untuk dicerna dan informasi akurat diuraikan secara rinci guna materi yang dibahas dapat bermanfaat bagi pengguna.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag., MH. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu.





2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
4. Dr. Toha Andiko, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Eka Sri Wahyuni, SE,MM selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan semangat, bimbingan, motivasi serta dorongan yang kuat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen IAIN Bengkulu yang telah mengajar, memberikan banyak ilmu dan bimbingan moral kepada penulis semasa kuliah.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Keluarga dan teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Bengkulu, Agustus 2016  
Penulis

Rinisti Apri Yani  
NIM 2123138450

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
E. Penelitian Terdahulu .....	11
F. Sistematika penulisan.....	15

### **BAB II KERANGKA TEORI**

A. Etos Kerja.....	18
1. Pengertian Etos Kerja.....	18
2. Manfaat dan Dasar Hukum Etos Kerja .....	19
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	21
4. Aspek-Aspek Etos Kerja .....	23
5. Indikator Etos Kerja .....	25
6. Terbentuknya Etos Kerja.....	27
B. Pengalaman Kerja .....	28
1. Pengertian Pengalaman Kerja .....	28
2. Pengukuran Pengalaman Kerja.....	30
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	31
3. Indikator Pengalaman Kerja.....	31



C. Kerangka Berpikir .....	32
D. Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	35
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel .....	35
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
1. Sumber Data.....	36
2. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Variabel dan Definesi Oprasional .....	37
F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Teknik Analisa Data.....	40
1. Pengujian Kualitas Data .....	40
a. Pengujian Validitas Data.....	40
b. Pengujian Reliabilitas Data .....	41
c. Pengujian Normalitas Data .....	41
d. Pengujian Homogenitas Data .....	41
2. Pengujian Hipotesis.....	42
a. Model Regresi Linear Sederhana .....	42
b. Uji-t .....	43
c. Koefisien Determinasi.....	43

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. GambranUmumPenelitian.....	45
1. Deskripsi Responden.....	45
2. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	50
B. Hasil Penelitian .....	54
1. Uji Kualitas Data .....	54
2. Hasil Hipotesis .....	59
3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
C. Pembahasan .....	62

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	: Jumlah karyawan dan lama bekerja karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari .....	7
Tabel 1.2	: Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3.1	: Skor pengukuran data.....	37
Tabel 3.2	: Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
Tabel 4.1	: Jenis kelamin responden .....	42
Tabel 4.2	: Umur responden .....	43
Tabel 4.3	: Masa kerja responden .....	44
Tabel 4.4	: Hasil Uji Validitas variabel (X) .....	49
Tabel 4.5	: Hasil Uji validitas variabel (Y) .....	50
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reliabilitas Data .....	51
Tabel 4.7	: Hasil Uji Normalitas Data.....	52
Tabel 4.8	: Hasil Uji Homogenitas Data .....	53
Tabel 4.9	: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	54
Tabel 4.10	: Hasil Uji t.....	55
Tabel 4.1.1	: Hasil Uji Determinasi .....	56



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Data Responden
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Pengalaman Kerja dan Etos Kerja
- Lampiran 3 : Deskripsi Responden
- Lampiran 4 : Deskriptif Statistik
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Data
- Lampiran 6 : Uji Normalitas
- Lampiran 7 : Uji Homogenitas
- Lampiran 8 : Uji Hipotesis
- Lampiran 9 : Koefisien Determinasi

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Pradigma terbentuknya Etos Kerja.....	24
Gambar 4.1 Kerangka Berpikir .....	28



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah jangka panjang yang harus dilakukan oleh setiap Negara. Dimana sangat diharapkan terjadinya pertumbuhan ekonomi tersebut. Pertumbuhan ekonomi yang pesat merupakan fenomena penting yang dialami dunia belakangan ini. Faktor penunjang pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya adalah dari sektor industri. Industri ini merupakan salah satu kekuatan yang mampu menciptakan perkembangan perekonomian Indonesia karena sektor industri mampu menjaga kesetabilan dalam kerisis global yang melanda Indonesia.

Industri adalah suatu kegiatan ekonomi yang mengelolah barang mentah, bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi untuk dijadikan barang yang lebih tinggi kegunaannya, sedangkan menurut sukirno, industri adalah perusahaan yang menjalankan kegiatan ekonomi yang tergolong dalam sektor sekunder<sup>1</sup>. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa industri adalah kumpulan dari beberapa perusahaan yang memproduksi barang-barang tertentu dan menempati areal tertentu dengan output produksi berupa barang atau jasa.

---

<sup>1</sup> Industri, (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/industri>), diakses pada 28 Desember 2015)

Salah satu contoh bagian industri yang dapat membantu meningkatnya pertumbuhan perekonomian Indonesia terutama di Bengkulu yaitu pabrik sawit. Dimana Pabrik sawit adalah tempat dimana faktor-faktor produksi seperti manusia, mesin, alat, material, informasi dan sumber daya alam dikelola bersama-sama dalam suatu sistem produksi guna menghasilkan suatu produk atau jasa secara efektif, efisien dan aman.

Pertumbuhan industri pabrik sawit yang sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai yang berdampak pada praktek kerja dilapangan yang sering kali mengalami kesalahan. Sumber daya manusia memang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Permasalahannya tidak mudah mencari sumber daya manusia yang profesional, karena pada kenyataannya selain tingkat pendidikan yang masih rendah, kreatif dan inovatif pun masih rendah, sehingga kebanyakan karyawan masih memerlukan suatu pengembangan untuk mencapai kerja yang maksimal.

Kualitas sumber daya manusia sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya suatu perusahaan termasuk didalamnya PT Pabrik Sawit. Jika sumber daya manusia lemah, maka

perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktifitasnya menjadi terbatas, sehingga perusahaan tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal maupun global. Organisasi dalam konteks ini PT pabrik sawit harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Permasalahannya tidak mudah mencari sumber daya manusia yang profesional, karena pada kenyataannya selain tingkat pendidikan yang masih rendah, kreatif dan inovatif pun masih rendah, sehingga kebanyakan karyawan masih memerlukan suatu pengembangan untuk mencapai kerja yang maksimal.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka diperlukan etos kerja yang baik. Oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari etos kerja. Secara etimologi, 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 tantangan.<sup>2</sup> 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

---

<sup>2</sup>Ferry Novliadi, "Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja", (*Skripsi*, Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2009), h.4

kualitas kerja yang sesempurna mungkin.<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

Menurut Sinamo dalam Ayuk Wahdanfiari Adibah, Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>5</sup> Menurut umum, etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang dalam pandangan hidup yang benar yang telah mendarah daging yang berkomitmen dapat menyukseskan kerja atau amanah.

Seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunaan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak karyawan terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja karyawan dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Pelly dalam Ayuk Wahdanfiari Adibah, etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi

---

<sup>3</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), h. 15

<sup>4</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*h.15

<sup>5</sup>Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", (*Skripsi*, Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014), h. 3

<sup>6</sup>Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam Emplementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 129



nilai budaya terhadap kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai kometmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat menyukkseskan kerja dan amal nya. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan nilai-nilai. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban karyawan terhadap pihak perusahaan.

Oleh sebab, itu setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja karyawan dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.<sup>7</sup> Didalam Al-Quran banyak yang ditemukan ayat yang menyuruh manusia untuk bekerja. Karena dengan bekerjalah manusia yang bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, Seperti dalam surat Al-Jumu'ah (62) ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا 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”

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari pengalaman kerja karyawan yang dimiliki

---

<sup>7</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam...*, h. 129

oleh setiap individu tersebut, karena Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang didapat karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

Menurut Ahmad Janan Asifudin bahwa Etos Kerja itu dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Salah satunya faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja yang tinggi yaitu pengalaman kerja.<sup>8</sup> Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggilah etos kerja yang dimiliki, sebaliknya semakin sedikit pengalaman yang dimiliki karyawan, maka etos kerjanya rendah.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian Boatwright dan slate yang mengungkapkan bahwa, Pekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggi lah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan.<sup>9</sup>

Salah satu pabrik sawit yang ada di Bengkulu yaitu, PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir. Dimana PT Bengkulu Sawit Lestari ini merupakan salah satu sektor industri yang berada di Air

---

<sup>8</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), h. 44

<sup>9</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja...h. 8

Sulau, kecamatan kedurang Ilir, kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari hasil observasi awal pada tanggal 22 Februari 2016 melalui wawancara dengan salah satu karyawan yang bernama Mawan, PT ini berdiri pada tahun 2011 dan di resmikan pada Oktober 2013, yang memiliki luas lahan sebesar  $\pm$  20 hektar, dan memiliki jumlah karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari ini adalah sebanyak 150 orang.<sup>10</sup>

**Table. 1.1**  
**Jumlah karyawan dan lama bekerja karyawan**  
**di PT Bengkulu Sawit Lestari**

No	Jumlah Karyawan	Lama Bekerja
1	93	2 th ke atas
2	57	2 th ke bawah

*Sumber* : Mawan, Wawancara, 22 Februari 2016

Dari 150 orang karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari, tidak seluruhnya penulis jadikan sebagai sampel. Dalam hal ini penulis hanya mengambil 38 orang yang bertempat dibidang masing-masing, Dengan alasan agar mengetahui perwakilan dari populasi yang ingin diteliti dari bagian-bagian jabatan kerja yang berada dalam PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir, tekning sampling yang digunakan *accidental sampling*.<sup>11</sup>

Berdasarkan kategori bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki, begitu juga sebaliknya ketika pengalaman kerja rendah maka etos kerjanya juga

---

<sup>10</sup>Mawan, (Wawancara). 22 Februari 2016

<sup>11</sup> Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 131

rendah.<sup>12</sup> Dengan hasil yang maksimal dari pengalaman kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi etos kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun berdasarkan survei langsung yang dilakukan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau 22-27 Februari 2016 dengan menggunakan teknik daftar pengamatan dalam bentuk tabel *checlist* (√) pada kolom yang sesuai, yaitu dikategorikan rata-rata pengalaman kerja di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau tinggi 18 orang, sedang 14 orang dan rendah 6 orang sedangkan rata-rata etos kerja tinggi 9 orang sedang 15 orang dan rendah 14 orang, sehingga dapat dilihat ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan yang diharapkan, yaitu masih rendahnya etos kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan keahlian interpersonal yang kurang dalam bekerja, inisiatif, dapat diandalkan.

Kemungkinan etos kerja yang kurang sesuai dengan harapan ditunjukkan oleh para karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau tentunya berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan itu sendiri, karena pengalaman kerja merupakan kegiatan mempengaruhi etos kerja karyawan. Dengan melihat latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian “ pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir”.

---

<sup>12</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, h. 44



## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir?
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir?

## **C. Tujuan Peneliti**

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.

## **D. Kegunaan Penelitian**

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

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya etos kerja karyawan

yang di pengaruhi oleh pengalaman kerja di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.

### b. Bagi Akademik

Secara Akademik, penulis mengharapakan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai etos kerja karyawan.

## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Supratmi meneliti tentang, “Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja”.<sup>13</sup>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat kompetensi dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pada guru sertifikasi di SMAN 14 Semarang. Teknik pengumpulan data diambil

---

<sup>13</sup> Supratmi, “Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi Di SMA Negeri 14 Semarang), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendaran Semarang*, 1, (April, 2013 ), h. 16

secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan metode angket, dokumentasi dan wawancara sedangkan analisis data analisis regresi. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa secara persial dan simultan tingkat kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja dimana penggaruh yang paling dominan diberikan oleh variabel tingkat kompetensi.

Perbedaan skripsi penulis dengan penelitian ini adalah terletak pada jumlah variabel, dimana penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen ( pengalaman kerja) dan etos kerja sebagai dependen. Selain itu, penelitian ini terbatas pada karyawan muslim di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.

Penelitian selanjutnya yang dijadikan landasan penelitian dari Ayuk Wahdanfiari Adibah.<sup>14</sup> Penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Kediri. Jenis penelitian ini adalah penelitian regresi berganda yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan oleh penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Kediri.

Berdasarkan data hasil olahan statistik dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 75,613 dengan tingkat signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena

---

<sup>14</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah,, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan", h. 80

itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah kantor Cabang Kediri.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada jumlah variabel, dimana penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen ( pengalaman kerja) dan etos kerja sebagai dependen. Selain itu, penelitian ini terbatas pada karyawan muslim di PT Bengkulu Sawit Lestari. Selain itu perbedaannya juga terletak pada teknik analisis yang digunakan. Teknik analisis pada penelitian ini adalah regresi liner sederhana.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mayya Puji Febriana<sup>15</sup> dengan tujuan untuk mengetahui penerapan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi dan wawancara. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji hipotesis F dan disertai uji Determinasi. Hasil penelitian tersebut dilihat secara simultan bahwa variabel etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati, sebesar 0,725 atau 72,5% dan sisanya yang tidak mempengaruhi sebesar

---

<sup>15</sup>Mayya Puji Febriana, “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abdi Kabupaten Pati”, (*Skripsi*, Syariah, IAIN Walisongo, Semarang, 2009). h.3



25,5%. Kedua, secara determinan variabel etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati, sebesar 28,947%.

Dari beberapa penelitian di atas maka ringkasan penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Table 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Uraian					
		Variable	Analisis Data	Pengumpulan Data	Tempat Penelitian	Hasil	Tahun
1	Suprat-mi	3 variabel (x= kompetensi, pengalaman kerja. Y= etos kerja)	Regresi Berganda	Angket, dokumentasi dan wawancara	Di SMAN 14 Semarang	Ha= diterima	2013
2	Ayuk Wahdani Adibah	3 variabel (x= latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Y= etos kerja)	Regresi berganda	Angket, dokumentasi dan wawancara	BANK BNI Syariah kantor cabang Kediri	Ha= diterima	2014
3	Maya Puji Astuti	2 variabel (x= etos kerja islami. Y= kinerja)	Regresi sederhana	Angket, dokumentasi dan wawancara	BPRS Artha Mas Abdi Kabupaten Pati	Ha= diterima	2009
4	Rinisti	2	Regresi	Observasi,	Di PT	Ha=	2016

	Apri Yani	variabel (x= pengala man kerja. Y= etos kerja)	Sederhan -a	angket dan document- asi	Bengkul u Sawit Lestari	diterima	
--	--------------	--	----------------	--------------------------------	-------------------------------	----------	--

Dari tabel di atas dapat di simpulkan perbedaan dari ke 4 penelitian tersebut. Dimana peneliti lakukan adalah penelitian ini terdiri dari 2 variabel, analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dengan hasil Ha : diterima.

#### F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan diperlukan untuk memudahkan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan pada skripsi ini terdiri dari:<sup>16</sup>

Bab pertama yang merupakan bagian pendahuluan berisikan latar belakang masalah yang menjadi dasar peneliti dalam melakukan rangkaian penelitian kemudian ditetapkan rumusan masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta penelitian terdahulu yang dilakukan untuk menghindari plagiat atau duplikasi terhadap penelitian serupa yang telah dilakukan dan yang terakhir ada bagian pendahuluan ini ada sistematika penulisan yang merupakan uraian singkat mengenai deskripsi tentang penulisan yang dilakukan.

---

<sup>16</sup> Nurcaya,” Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PNS Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu”, (*Skripsi*, Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, Bengkulu, 2016), h. 13

Bab kedua merupakan kajian teori yang terdiri dari uraian penjelasan mengenai definisi etos kerja, manfaat dan dasar hukum etos kerja, faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja, aspek-aspek etos kerja, indikator etos kerja, terbentuknya etos kerja, definisi pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja dan kerangka berpikir sebagai gambaran akan peta peneliti sebagai batas-batas yang akan diselidiki dan yang tidak akan tersentuh oleh proses penelitian, serta hipotesis, serta hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Bab ketiga merupakan bagian metode penelitian yang berisi, jenis dan pendekatan penelitian, untuk mengetahui penelitian tersebut dikelompokkan pada penelitian jenis apa dan pendekatan apa yang digunakan. Variabel dan definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati. Waktu dan lokasi penelitian menunjukkan tentang informasi dari objek penelitian, populasi dan sampel merupakan gambaran umum dan sebagian atau populasi yang diteliti, sumber dan teknik pengumpulan data apakah sumber tersebut berasal dari orang pertama atau kedua dan teknik pengumpulan data merupakan alat yang digunakan peneliti sebagai pengumpulan informasi dalam penelitian. Pengujian kualitas data digunakan agar mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil

penelitian dan biasanya ada penambahan pengujian normalitas dan homogenitas dan beberapa pengujian lain dan kembali lagi kepada kebutuhan dari sepeneliti. Pengujian hipotesis harus dapat diuji berdasarkan data empiris, yakni berdasarkan apa yang dapat diamati dan dapat diukur.

Bab keempat merupakan hasil penelitian pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan yang berupa data yang diolah di aplikasi SPSS yang kemudian dijelaskan hasil dari olahan data tersebut serta penjelasan pembahasan tentang data yang sudah diolah.

Bab kelima merupakan bagian penutup yang terdiri dari atassimpulan pembahasan dalam penelitian yang dikemukakan secara jelas.

## BAB II

### PEMBAHASAN

#### A. Landasan 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.<sup>17</sup>

Dari kata etos ini dikenal juga 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.<sup>18</sup> 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 satu benar, buruk atau baik.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), h. 282

<sup>18</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2008), h. 15

<sup>19</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos...* h. 15

Menurut Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>20</sup>

Menurut Usman Pelly Etos Kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

#### **b. Manfaat dan Dasar Hukum Etos kerja**

Di dalam dunia bisnis etos kerja seseorang menjadi tolak ukur terhadap hasil kerjanya dan sebagai motor penggerak produktivitas. Sehingga etos kerja merupakan prinsip yang perlu diterapkan oleh pengusaha muslim. Etos kerja pada seorang didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan hanya saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal shaleh.<sup>21</sup> Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan

---

<sup>20</sup> Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), h. 26

<sup>21</sup>January Filasufah, "Analisis Etos Kerja Pedagang Muslim di Sekitar Makam Kadilangu (Sunan Kalijaga) Demak Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan, (*Skripsi*, Fakultas Syariah IAIN Walisongo, Semarang: 2011), h. 23

martabat dirinya sebagai hamba Allah Swt yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian kepada Allah Swt. Firman Allah Swt tentang etos kerja salah satunya yaitu dijelaskan dalam surat Al-An'am (6) : 135:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ  
الدَّارِ اِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya: *"Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya, orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapat keberuntungan".*

Penjelasan ayat tersebut menggambarkan manusia harus bekerja sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, tanpa bekerja keras manusia tidak akan mendapatkan apa-apa. Di dalam bekerja manusia dituntut untuk berbuat yang benar, karena manusia yang bekerja dengan cara dzalim maka keuntungan yang diperolehnya dari pekerjaannya tersebut tidak akan berkah. Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberinya norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya (jujur, adil,



percaya diri, dan terpercaya), berilmu (profesional, dalam bidangnya), bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.<sup>22</sup>

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

#### **1. Agama**

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-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, tekak, 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.

---

<sup>22</sup>Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.176

### 3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada dan tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja 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 kemasa depan yang lebih baik.

### 4. Kondisi Lingkungan

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

### 5. Pendidikan

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

### d. Aspek-Aspek Etos Kerja islam

Menurut sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja:<sup>23</sup>

1. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari yang maha kuasa maka individu harus dapat berkerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercaya kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Seperti yang terkandung didalam surat Al-asr: 3:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ



Artinya: *Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*

3. Kerja merupakan panggilan, kerja merupakan suatu dhrama yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan integritas.

---

<sup>23</sup> Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional...*, h. 26

4. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat
5. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada sang khlik. Sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-jumuah: 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا 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.*

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 saja tetapi untuk melayani sehingga haru bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

### e. Indikator Etos Kerja

Ada 3 indikator etos kerja, yaitu<sup>24</sup>:

#### 1. Keahlian Interpesonal

Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada disekitar orang lain, serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerja sama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja, yaitu: sopan, bersahabat, bergembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keramahan.

#### 2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan

---

<sup>24</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM...*, h. 283

tidak langsung merasa puas 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 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, telah 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. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh suatu perusahaan terhadap pekerjaannya.

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

## **f. Terbentuknya Etos Kerja**

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, yaitu pancaran sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja.<sup>25</sup> Selain dorongan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu menjadi sesuatu yang berperan penting dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar atau etos kerja ini. Etos kerja seseorang tidak terbentuk oleh satu atau dua variabel saja. Proses terbentuknya etos kerja seiring dengan kompleksitas manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi dan berbagai faktor, baik faktor intern maupun ektern.<sup>26</sup> Berikut ini merupakan paradigma terbentuknya etos kerja<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, h. 29

<sup>26</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, h. 31

<sup>27</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, h. 31





Gambar 2.1 Paradigma terbentuknya etos kerja

Pada gambar 2.1 tersebut dijelaskan bahwa etos kerja disini terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Sikap hidup itu terbentuk oleh pemahaman akal dan/atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut.

## 2. Pengalaman Kerja

### a. Pengertian Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat didalam kamus besar bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung dan sebagainya)<sup>28</sup>, sedangkan kerja

<sup>28</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 835

merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya seseorang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga, ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru.

Pengalaman kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seseorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Pengalaman kerja atau masa kerja jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya<sup>29</sup>. Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi karyawan disuatu organisasi tentu masih belum pasti.

Menurut Nitisemito, senioritas atau sering disebut dengan *length of service* atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja

---

<sup>29</sup> Andi Basuki, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali", (*Thesis*, Ekonomi Dan Bisnis, UNS, Surakarta, 2009), h. 14

tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.<sup>30</sup>

Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematahkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

## **b. Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sehingga ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :<sup>31</sup>

### **1. Geraknya mantap dan lancar**

---

<sup>30</sup> Cut Yunita, et al. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh" dalam *Jurnal Akuntansi* Vol 1 No 2.2013, h. 3

<sup>31</sup> Ayuk Adibah Wahdanfiari, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri", (*Skripsi, Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014*), h. 36

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Geraknya berirama

Geraknya berirama artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan dalam bekerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalam kerja dimilikinya maka seseorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seseorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalam Kerja**

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggungjawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

#### **d. Indikator-Indikator Pengalaman Kerja**

Adapun indikator-indikator dari pengalaman kerja, yaitu:<sup>32</sup>

##### 1. Lama Waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

##### 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

##### 3. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya

---

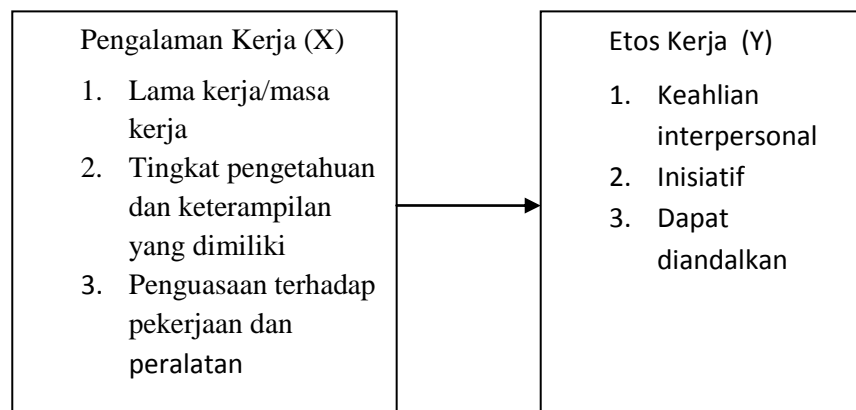
<sup>32</sup> Bill Foster, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM, 2001. h, 43

berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Karenaitu, seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

## B. Kerangka Berpikir



Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah didalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan peneliti pada pemecah masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :

*Gambar 2.2*  
*Skema Kerangka Pemikiran*



Sumber : Wahdanfiari

Gambar diatas menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Adapun keterangan berpikir pada gambar 2.2 adalah sebagai berikut :

-  : Menunjukkan Variabel X dan Y, dimana Variabel X pengalaman kerja dan Variabel Y Etos kerja.
-  : Menunjukkan adanya pengaruh Variabel X ( Pengalaman Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu etos kerja.

### C. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini yang akan diuji ialah :

H<sub>0</sub> :Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.

H<sub>a</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurangan Ilir.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reaserch*) dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dengan etos kerja karyawan pada PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.<sup>33</sup>

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bengkulu Sawit Lestari Desa Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir, dimulai dari bulan November dengan melakukan observasi awal sampai dengan bulan Maret 2016 sampai mendapatkan hasil penelitian yaitu bulan Juni 2016.<sup>34</sup>

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian .<sup>35</sup> Populasi juga dapat diartikan keseluruhan objek yang ingin diteliti. Karena itu, yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 orang.

---

<sup>33</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2010), h. 270

<sup>34</sup>Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: ALVABETA, 2014), h. 59

<sup>35</sup>Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 61

## 2. Sampel

Sampel dapat diartikan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel juga berarti sebagian dari populasi, atau kelompok kecil yang diamati<sup>36</sup>. Jika karyawan kurang dari 100 orang maka sampel yang akan diambil semua, sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%,<sup>37</sup> dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 25% dari populasi, sehingga sampel yang diteliti adalah 38 orang karyawan.

### D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Sumber data

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

- a. Data Primer, diperoleh langsung dari responden di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir. 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 dan dapat diandalkan.
- b. Data skunder, dipilih secara tidak langsung dari literature dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian yang didapat dari luar PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir, serta buku-buku, media cetak atau berhubungan dengan elektronik, jurnal-jurnal dan yang lainnya yang berkaitan dengan yang diteliti.

---

<sup>36</sup>Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, h. 62

<sup>37</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, h. 131

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan cara memperhatikan, mengamati, sikap dan cara bekerja karyawan dan bertanya langsung kepada karyawan yang bersangkutan mengenai pengalaman kerja dan etos kerja karyawan. Teknik observasi digunakan untuk mengidentifikasi masalah pada data awal penelitian.<sup>38</sup>

### b. Survei

Survei merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden.<sup>39</sup>

### c. Kepustakaan

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

## E. Variabel dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>38</sup>Munawaroh, *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*, (Jatim: Intimedia, 2012), h. 33

<sup>39</sup>Munawaroh, *Panduan Memahami...*, h. 34

a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah etos kerja.

b. Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel lain. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja.

2. Definisi Oprasional.

a. Pengalaman Kerja (X)

Pengalaman kerja merupakan segala sesuatu yang pernah dialami. Adapun indikator dari pengalaman kerja yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

b. Etos Kerja (Y)

Etos kerja adalah gambaran, cara bertindak atau pengagasan yang paling komprehensif mengenai pekerjaan, dengan indikator keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

**F. Instrumen Penelitian**

Agar penelitian ini berhasil guna dengan menggunakan metode yang valid dan dengan segala keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah :

### 1. Checklist

Ceklist digunakan pada teknik observasi, dimana peneliti membuat daftar pengamatan kemudian peneliti tinggal membubuhkan tanda Ceklist (✓) pada kolom yang sesuai.<sup>40</sup>

### 2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>41</sup> Angket ini diberikan kepada karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulai Kecamatan Kedurang Ilir.

Adapun jenis instrument yang peneliti gunakan angket tertutup. Angket tertutup yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara tanda silang (X) atau tanda (✓) *cheeklist*.

Berikut ini adalah skala likert pengukuran indicator dari variabel Pengalaman Kerja (X) dan etos kerja (Y) :

---

<sup>40</sup>Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, ( Jakarta Rajawali Pers, 2012),, h.151

<sup>41</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 134

**Tabel3.1**  
**Skala Likert dan Bobot Nilai Jawab Responden**

No	Variabel	Pernyataan	Nilai
1	Pengalaman Kerja	Sangat Sesuai	5
		Sesuai	4
		Netral	3
		Tidak Sesuai	2
		Sangat Tidak Sesuai	1
2	Etos Kerja	Sangat Sesuai	5
		Sesuai	4
		Netral	3
		Tidak Sesuai	2
		Sangat Tidak Sesuai	1

Sumber : Sugiyono<sup>42</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat salinan dengan cara mengadakan arsip dan catatan yang akan diteliti yaitu berupa data karyawan yang ada di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Pengujian Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan instrumen pengukur dalam penelitian. Artinya konsep yang telah dibangun

---

<sup>42</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 136

tersebut sudah valid atau belum. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item – Total Correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “ $r$  hitung  $>$   $r$  tabel”.<sup>43</sup>

b. Uji Reliabilitas Data

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan konsesten atau stabil dari waktu-kewaktu. Dalam metode ini yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana dikatakan reliabel jika  $\text{Alpha Cronbach} > 0.50$ .<sup>44</sup>

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. Metode yang digunakan adalah dengan Uji *Skewnees*, dengan criteria kenormalan jika hasil tidak melebihi angka 2. Maka bisa dikatakan distribusi data adalah normal.<sup>45</sup>

d. Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang

---

<sup>43</sup>Lembaga Pendidikan Keterampilan Komputer IAIN Bengkulu, *Panduan Praktikum Semester IV : SPSS*, (Bengkulu: LPKK IAIN Bengkulu, 2012),h. 13

<sup>44</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Media Kom, 2010), h. 97

<sup>45</sup>Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasa SPSS*, (Jakarta: PT ElekMedia, Kompotindo, 2008), h. 168

memiliki varians yang sama. Metode yang digunakan untuk uji homogenitas data dalam penelitian ini adalah *Levene Test* yaitu *test of homogeneity of variance*. Untuk menentukan homogenitas digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Signifikansi uji ( $\alpha$ ) = 0,05
2. Jika  $\text{sig} > \alpha$ , maka variansi setiap sampel sama ( homogen)
3. Jika  $\text{sig} < \alpha$ , maka variansi tiap sampel tidak sama (tidak homogen)<sup>46</sup>

## 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 mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif .<sup>47</sup> Adapun model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

---

<sup>46</sup> Mika Agus Widiyanto, *Statistika Terapan dan Aplikasi SPSS*, ( Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2013), h. 178

<sup>47</sup>Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika...*, h. 184



Keterangan :

Y= Etos Kerja (dependen)

X= pengalaman kerja

a= nilai konstanta (independen)

b= koefisien regresi variabel pengalaman kerja.<sup>48</sup>

#### b. Uji-t

Berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara persial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara Persial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap constant kreteria.<sup>49</sup>

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.

#### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, ( Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), h. 160

<sup>49</sup>Duwi Prayitno, *Pemahaman Analisis Statistik...*, h. 68

<sup>50</sup>Setiwan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2010), h.64

**Tabel 3.2**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Determinasi**

Proporsi 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: Setiawan<sup>51</sup>*

---

<sup>51</sup>Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, h. 64

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

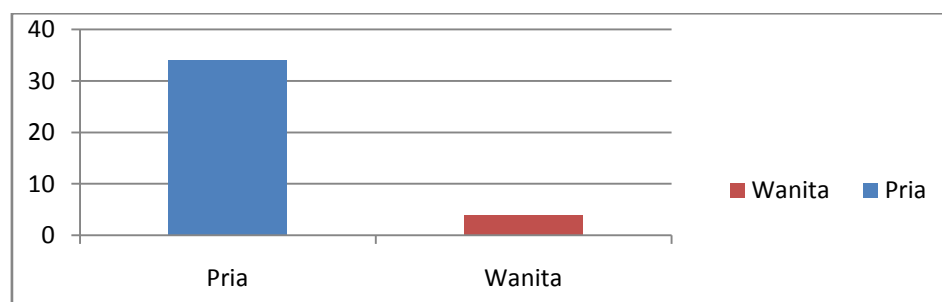
##### 1. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

##### a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di PT. Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jenis kelamin responden**



*Sumber : lampiran 3*

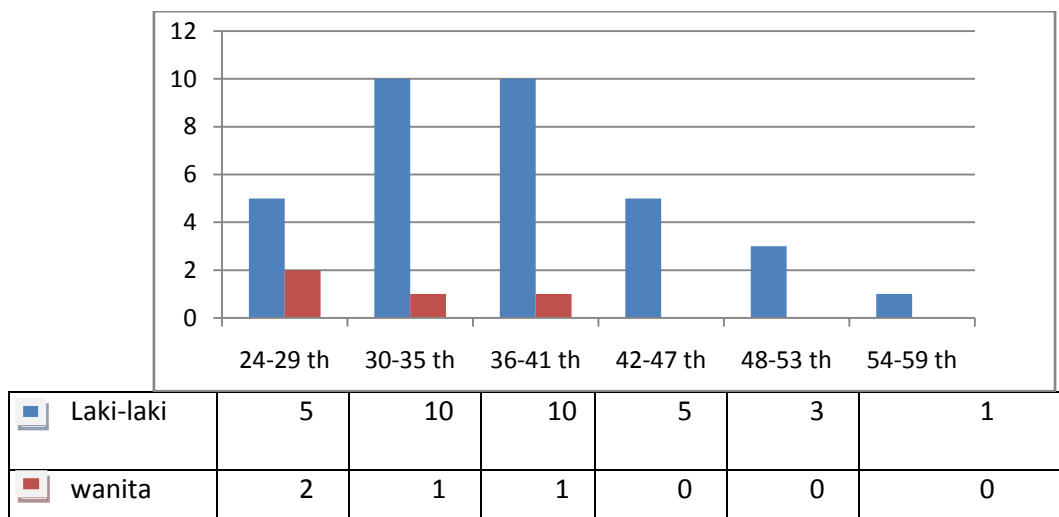
Berdasarkan keterangan pada diagram batang di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari

Ai rSulau Kecamatan Kedurang Iilir yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin pria sebanyak 34 orang atau 89,5%, dan wanita sebanyak 4 orang atau 10,5%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Iilir yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria.

b. Umur

Adapun data mengenai umur karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut :

**Diagram 4.2**  
**Umur Responden**



*Sumber : lampiran 3*

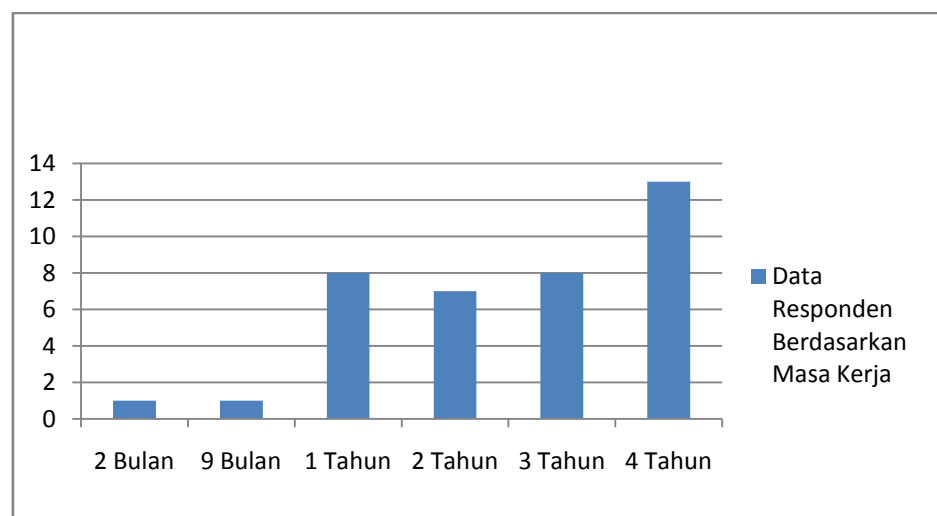
Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat diketahui usia karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Iilir bervariasi. Rata-Rata usia responden yang mendominasi adalah usia 30 tahun dan 41 tahun yaitu masing-masing sebesar 28,9%. Dari tabel di

atas juga dapat diketahui bahwa dari tingkat usia 42- 59 tahun bahwa wanita tidak ada yang bekerja di PT Bengkulu Sawit Lestari, hal ini menunjukkan bahwa di PT Bengkulu Sawit Lestari sesuai dengan teori produktifitas kerja, bahwa umur usia produktif untuk bekerja adalah umur 20-45 tahun.

### c. Masa Kerja

Adapun data masa kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari AirSulau yang menjadiresponden adalah sebagai berikut :

**Diagram 4.3**  
**Masa Kerja Responden**



*Sumber : lampiran 3*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui jika dilihat dari segimasa kerja karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau yang diambil sebagai responden. Karyawan yang menjadi sampel penelitian ini masa kerja 2 bulan sebanyak 1 orang atau 2,6%, masa kerja 9 bulan sebanyak 1 orang atau 2,6%, masa kerja 1 tahun sebanyak 8 orang atau 21%, masa kerja 2 tahun sebanyak 7 orang atau 18,4%, masa kerja 3

tahun sebanyak 8 orang atau 21 % dan masa kerja 4 tahun sebanyak 13 orang atau 34,2%. Dari keterangan diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau yang menjadi responden pada sampel penelitian ini yang telah bekerja selama 4 tahun, sehingga karyawan telah memiliki pengalam kerja yang tinggi.

Sehingga hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir loyalitasnya tinggi terhadap pekerjaannya. Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain, apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi.<sup>52</sup>Dari pengertian diatas dapat dilihat bahwa karyawan loyalitas terhadap pekerjaannya, dikarenakan karyawan mendapatkan gaji yang cukup atas kerja yang dilakukannya dan mendapatkan rasa aman dalam bekerja.

---

<sup>52</sup> [http: // Ophiiciiduduth.Blogspot.Co.id/Loyalitas Kerja.htm](http://Ophiiciiduduth.Blogspot.Co.id/Loyalitas%20Kerja.htm), 28 Juli 2016

**Tabel 4.4**  
**Rekapitulasi Deskripsi Responden**

No	Deskripsi Responden	Indikator	Responden	Persentase %	
1	Jenis Kelamin	Pria	34 orang	89,5 %	
		Wanita	4 orang	10,5 %	
	Jumlah		38 orang	100%	
2	umur	24-29 th	7 orang	18,5 %	
		30-35 th	11 orang	28,9%	
		36-41th	11 orang	28,9%	
		42-47 th	5 orang	13,2%	
		48-53 th	3 orang	7,9%	
		54-59 th	1 orang	2,6%	
		Jumlah		38 orang	100%
		3	Masa Kerja	2 bulan	1 orang
9 bulan	1 orang	2,6%			
1 tahun	8 orang	21%			
2 tahun	7 orang	18,5%			
3 tahun	8 orang	21%			
4 tahun	13 orang	34,3%			
Jumlah		38 orang		100%	

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa responden pria lebih banyak dari pada wanita yaitu sebesar 34 orang, umur responden yang menjadi responden terbanyak antara 30-41 responden, masa kerja responden yang menjadi responden terbanyak yaitu 4 tahun sebanyak 13 responden dengan 34,2 %.

## 2. Kesimpulan Data Responden

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dan umur sangat mempengaruhi kemampuan kerja dan hasil produktifitas seseorang. Dimana seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan meningkatnya umur, akan tetapi

selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik umur tertentu.

Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya umur produktif dan umur non produktif. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk maupun jasa. Dimana usia produktif 20-45 tahun, karena masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Begitu juga dengan jenis kelamin, dimana laki-laki lebih mampu bekerja lebih produktif dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh faktor fisik, karena laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan.<sup>53</sup> Sehingga berdasarkan teori di atas bahwa karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir, baik dari segi umur, jenis kelamin telah sesuai dengan teori yang ada, karena dari data yang telah diperoleh bahwa karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir lebih banyak laki-laki dari pada perempuan dengan jumlah laki-laki 34 orang sedangkan perempuan 4 orang, begitu juga di lihat dari segi umur, dimana karyawan rata-rata berusia produktif yaitu sebanyak 32 orang dan usia yang tidak produktif yaitu sebanyak 6 orang karyawan. Hal ini juga di dukung oleh masa kerja karyawan yang bekerja di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir dimana masa kerja karyawan yang paling banyak adalah sebanyak 4 tahun atau 34,3%.

---

<sup>53</sup>Chamdi AN, "Kajian Profil Sosial Ekonomi Usaha Kambing Di Kecamatan Krademan Kabupaten Grobogan. Prosiding Seminar Nasional Teknologi Peternakan Dan Veteriner", (Bogor: Puslitbang Peternakan Departemen Pertanian, 2003), h. 5



### **3. Deskripsi Lokasi Penelitian**

#### **a. Sejarah Berdirinya PT Bengkulu Sawit Lestari**

Di Bengkulu saat ini terdapat beberapa PT Sawit. Salah satu PT sawit yang ada di Bengkulu yaitu PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir. Dimana PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir ini pembangunannya dilakukan pada tahun 2011 dan diresmikan pada bulan Oktober 2013 oleh bapak Junaida Hamsyah, yang terletak di jl.Lintas Barat Bengkulu- Lampung Desa Air Sulau, Kecamatan Kedurang Ilir, Kabupaten Manna, Bengkulu Selatan. Yang memiliki luas lahan  $\pm$  20 hektar. Adapun luas lahan yaitu;

1. Luas lahan tertutup meliputi:

- a. Bangunan pabrik
- b. Perumahan
- c. Gudang
- d. Kantor
- e. Bengkel

2. Luas lahan terbuka meliputi:

- a. Kolam Limbah
- b. Akses jalan
- c. Lainnya.

PT Bengkulu Sawit Lesatri Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir memiliki berbagai bidang pekerjaan seperti, kantor, gudang, bengkel, soltasi, dan proses. Pada saat ini PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau

Kecamatan Kedurang Ilir memiliki jumlah karyawan sebanyak 150 karyawan, dalam sehari beroperasi selama 20 jam per hari, karyawannya dibagi menjadi 2 shift, adapun dalam penerimaan karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari ini lebih memilih orang yang berada di wilayah Kecamatan Kedurang Ilir karena hal ini bertujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran di wilayah Bengkulu Selatan, dan dari 150 orang karyawan ada sebagian karyawan yang tempat tinggalnya di lokasi PT Bengkulu Sawit Lestari, karena pada lokasi PT Bengkulu Sawit Lestari ini telah memiliki 30 perumahan untuk karyawan. PT Bengkulu Sawit Lestari ini memiliki kapasitas produksi sebesar 30 ton TBS/ Jam.

**b. Visi Dan Misi PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.**

Adapun visi dan misi PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi yang terdepan bidang industry pengolahan kelapa sawit khususnya di wilayah Bengkulu dengan pengolahan manajemen yang berwawasan lingkungan.

2. Misi

1. Menciptakan margin profit perusahaan yang optimal dan berkontribusi pada daerah.
2. Menciptakan kualitas SDM yang handal dan bermental planters.

3. Menciptakan kemitraan yang kuat khususnya dengan petani kelapa sawit dan pola bisnis yang sehat dan saling menguntungkan.
4. Membagi kesejahteraan bagi masyarakat di wilayah pabrik beroperasi.
5. Tetap memelihara nilai-nilai produktifitas dengan sistem manajemen yang berbasis SOP pabrik kelapa sawit.
6. Terus maju dan berkembang di iringi kemampuan berkompetisi di Era Globalisasi industry minyak kelapa sawit.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan instrumen pengukur dalam penelitian. Artinya konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item – Total Correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “r hitung > r tabel”.<sup>54</sup> Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
***Critical Values of Correlation Coefficient (r tabel)***

Num of XY Pair (N)	Deg. Of Freedom (N-2)	Coefficient $\alpha = 0.05$
38	36	0,3202

Sumber :lampiran 3

Pada tabel 4.4 di atas diketahui bahwa  $N = 38$  dengan *coefficient*  $\alpha = 0,05$  dan r tabel sebesar 0,3120. Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung > r table.

---

<sup>54</sup>Lembaga Pendidikan Keterampilan Komputer IAIN Bengkulu, *Panduan Praktikum Semester IV : SPSS*, (Bengkulu: LPKK IAIN Bengkulu, 2012),h. 13

**Tabel 4.6**  
**Uji valid ditas variabel X (Pengalaman Kerja)**

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,801	0,3202	Valid
2	0,711	0,3202	Valid
3	0,786	0,3202	Valid
4	0,833	0,3202	Valid
5	0,721	0,3202	Valid
6	0,665	0,3202	Valid
7	0,699	0,3202	Valid
8	0,641	0,3202	Valid
9	0,702	0,3202	Valid
10	0,792	0,3202	Valid
11	0,649	0,3202	Valid
12	0,691	0,3202	Valid

Sumber :lampiran 3

**Table 4.7**  
**Uji valid ditas variable Y (Etos Kerja)**

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,782	0,3202	Valid
2	0,605	0,3202	Valid
3	0,684	0,3202	Valid
4	0,789	0,3202	Valid
5	0,596	0,3202	Valid
6	0,600	0,3202	Valid
7	0,680	0,3202	Valid
8	0,844	0,3202	Valid
9	0,708	0,3202	Valid
10	0,790	0,3202	Valid
11	0,741	0,3202	Valid
12	0,752	0,3202	Valid

Sumber :lampiran 3

Dari table 4.4 dan tabel 4.5 di atas seluruh item pertanyaan koesioner tentang variable pengalaman kerja (X) dan variable etos kerja(Y)

dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{table}$  dan dapat dilanjutkan keuji reliabilitas.

### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan konsesten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam metode ini yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika Alpha Cronbach  $> 0,50$ .<sup>55</sup> Hasil uji realibilitas direkap pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
Pengalaman Kerja (X)	0,938	12	0,50	Reliabel
Etos KerjaY	0,936	12	0,50	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang didistribusikan normal. Metode yang digunakan adalah

---

<sup>55</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Media Kom, 2010)

teknik *skwenss* dengan ketentuan dengan kriteria kenormalan jika hasil tidak melebihi angka 2, maka bisa dikatakan distribusi data adalah normal.<sup>56</sup> Data hasil pengujian normalitas data direkap pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas Data**

Uji Normalitas Data	Skewness	
	Statistis	Std. Error
Pengalaman Kerja (X)	-.930	.383
Etos Kerja (Y)	-1.058	.383
Valid N (listwise)		

*Lampiran : data primer diolah, 2016*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *skwnees* seluruh variabel tidak melebihi angka 2. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal dan layak dilanjutkan untuk dilakukan pengujian kualitas data selanjutnya yaitu uji homogenitas data.

#### **d. Uji Homogenitas Data**

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel memiliki varian yang sama atau tidak. Hasil pengujian data dengan

---

<sup>56</sup>Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Mengusai SPSS*, ( Jakarta : PT Elek Media Kompotindo, 2008 ), h. 200

menggunakan teknik *Levene Test* yaitu *homogeneity of variance*,<sup>57</sup> dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Uji Homogenitas data**

		Levene	df	df	Sig.
		Statistic			
Pengalam an Kerja (X)	Based on Mean	3.378	1	36	.074
	Based on Median	2.283	1	36	.139
	Based on Median			35	
	and with adjusted df	2.283	1		.140
	Based on trimmed mean	3.279	1	36	.079
Etos Kerja (Y)	Based on Mean	1.448	1	36	.237
	Based on Median	1.158	1	36	.289
	Based on Median and			32	
	with adjusted df	1.158	1		.290
	Based on trimmed mean	1.442	1	36	.238

*Sumber : data primer diolah, 2016*

<sup>57</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik...*, h. 76



Berdasarkan hasil uji homogenitas dengan menggunakan Levene Test pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa etos kerja signifikansi ( sig ), seluruh variable lebih besar dari 0,05, ini berarti bahwa seluruh variable bersifat homogen yang artinya layak untuk dilanjutkan kepengujian hipotesis.

## **2. Hasil Hipotesis**

### **a. Modal Regresi Liner Sederhana**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana. Dimana regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variable independen (X) dengan variable dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari hasil pengolahan data model regresi linear sederhana menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.744	.308		2.415	.019
Pengalaman Kerja (X)	.813	.076	.872	10.702	.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0.744 + 0.813X + e_i$$

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

1. Nilai Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0,744 artinya  $\beta_0$  merupakan besarnya nilai Y apabila nilai  $X = 0$ . Sehingga apabila pengalaman kerja (X) karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir dalam keadaan konstanta atau 0, maka etos kerja (Y) nilainya sebesar 0,744 yang artinya sangat tidak setuju.

2. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,183 artinya setiap kenaikan satu variabel Pengalaman kerja (X) maka nilai variabel etos kerja (Y) akan naik sebesar 0.183 tindakan. Artinya pengalaman kerja tinggi, maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya. Sebaliknya apabila pengalaman kerja rendah maka akan semakin tinggi pula etos kerja karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir

#### b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka variable independen secara individual berpengaruh terhadap variable dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji t**

	<b>Signifikansi</b>	<b><math>\alpha = 0,05</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pengalaman Kerja (X)	0,000	0,05	Ha = diterima

*Sumber : data primer diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas nilai signifikansi pada  $0.000 < \alpha = 0.05$  dan dapat disimpulkan  $H_a$  yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja diterima, karena hipotesis alternatif pada  $\alpha = 0.05$  atau 5 % dan *confidence Interval* sebesar 95 % yang artinya taraf kepercayaan dari 38 responden

menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan adalah sebesar 95%.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien diterminasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

**Tabel 4.1.3**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.754	,37144

*Lampiran : data primer diolah, 2016*

Berdasarkan table 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,761 samadengan76,1%. Hal ini berarti bahwa sebesar 76,1% etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir dipengaruhi variabel independen yang ada dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor pendidikan, lingkungan dan lainnya.

### C. Pembahasan

**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.**

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengalaman kerja PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05.

Dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,761 atau 76,1%. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu pengalaman kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir sebesar 0,761 atau 76,1%. Sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selain melalui uji statistik, kebenaran dari pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir dibuktikan dengan melihat fakta di lapangan. Dari beberapa pertanyaan kuisioner yang mewakili indikator dari pengalaman kerja terbukti bahwa karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir semakin tinggi pengalaman kerja maka etos kerja juga tinggi, seperti karyawan memiliki masa kerja dimana karyawan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan semakin baik.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ahmad Janan Asifudin dalam bukunya bahwa etos kerja dapat di pengaruhi oleh pengalaman kerja seseorang.<sup>58</sup>

Menurut karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir. Etos kerja karyawan mampu dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Aspek etos kerja yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif dan diandalkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Peneliti ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan BANK BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.<sup>59</sup> Berdasarkan pengolahan data menggunakan statistik mendapatkan hasil koefisien  $\beta$  sebesar 0,936 dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $12.262 > 1.68$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan etos kerja berarah positif sehingga apabila terjadi peningkatan pengalaman kerja akan menambah etos kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian teruji.

---

<sup>58</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah Universiti Press, 2004), h. 44

<sup>59</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan BANK BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", (*skripsi Tidak Diterbitkan*, Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014), h. 80

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Supratmi juga menyatakan bahwa tingkat kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada guru sertifikasi di SMAN 14 Semarang. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, bahwa tingkat kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada guru sertifikasi di SMAN 14 Semarang.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup>Supratmi, "Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja", (*Skripsi Tidak Diterbitkan*, Manajemen dan Akuntansi, Universitas Pendaran, Semarang, 2009), h. 55

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan terkait pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir, sehingga dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman kerja PT Bengkulu Sawit Lestari berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada  $\alpha$  (Alpha) 5 % atau pada *C1 (Confidence Interval)* sebesar 95 % artinya 95 % dari keseluruhan responden mengakui bahwa pengalaman kerja karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir.
2. Pengalaman kerja karyawan PT Bengkulu Sawit Lestari mempengaruhi etos kerja karyawan sebesar 0.761 atau 76,1% sedangkan sisanya sebesar 23,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

### **B. Saran**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berbagai pihak sebagai sebuah masukan yang bermanfaat demi kemajuan dimasa yang akan datang. Pihak-pihak tersebut antara lain:



1. PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir

Dengan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir. Maka diharapkan untuk memberikan kesempatan percobaan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Lanjutan

Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan periode pengamatan yang lebih panjang dengan tujuan memperoleh hasil yang lebih baik. Selain itu diharapkan memasukkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*. Bandung. Alfabeta. 2013
- Ahmad Janan Asifudi. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2004.
- Andi Basuki. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali". Surakarta: Tesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. 2009.
- Ari Kunto. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002..
- Ayuk Wahdanfiari Adibah. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri". IAIN Tulungagung :Skripsi, Ekonomi Dan Bisnis Islam. 2014.
- Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Bill Foster. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM. 2001.
- Burhan Bungin. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta Rajawali Pers. 2012.
- Chamdi AN, Kajian Profil Sosial Ekonomi Usaha Kambing Di Kecamatan Krademan Kabupaten Grobogan. Prosiding Seminar Nasional Teknologi Peternakan Dan Veteriner, (Bogor: Puslitbang Peternakan Departemen Pertanian, 2003
- Cut Yunina Eriva, et, all. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja, dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh". *Jurnal Akuntansi*. 1 (Febuari. 2013).
- Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta. 2014.

Duwi Priyatno. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom. 2010.

Ferry Novliadi. "Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja". Universitas Sumatra Utara :Skripsi. Fakultas Psikologi. 2009.

Hartono. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2009.

[http:// Ophiiciiduduth.Blogspot.Co.id/LoyalitasKerja.htm](http://Ophiiciiduduth.Blogspot.Co.id/LoyalitasKerja.htm), (Akses 28 Juli 2016 ).

Industri, (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/industri>), (Akses 28 Desember 2015).

January Filasufah. "Analisis Etos Kerja Pedagang Muslim di Sekitar Makam Kadilangu (Sunan Kalijaga) Demak Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan". IAIN Walisongo :Skripsi, Fakultas Syariah. 2011.

Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALVABETA. 2014.

Lembaga Pendidikan Keterampilan Komputer IAIN Bengkulu, *Panduan Praktikum Semester IV : SPSS*. Bengkulu: LPKK IAIN Bengkulu. 2012.

Mawan (Karyawan, Wawancara). 22 Februari 2016.

Mayya Puji Febriana. "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Mas Abdi Kabupaten Pati". IAIN Walisongo :Skripsi, Fakultas Syariah. 2009.

Mika Agus Widianta. *Statistika Terapan dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo. 2013.

Munawaroh. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Jatim: Intimedia. 2012.

Nurcaya. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PNS Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu". IAIN Bengkulu :Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. 2016.

- Setiwan dan Dwi Endah Kusriani. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi. 2010.
- Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika. 2011.
- Singgih Santoso. *Panduan Lengkap Menguasa SPSS*. Jakarta: PT Elek Media. Kompotindo. 2008.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Supratmi. "Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi Di SMA Negeri 14 Semarang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Semarang*. 1. (April. 2013 ).
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*. Jakarta: Balai Pustaka. 2002.
- Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers. 2002

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## Lampiran 1

## DATA RESPONDEN

No	JenisKelamin	Umur	Massa kerja
1	Pria	35 tahun	1 tahun
2	Pria	41 tahun	4 tahun
3	Pria	34 tahun	1 tahun
4	Pria	43 tahun	4 tahun
5	Pria	40 tahun	3 tahun
6	Pria	32 tahun	4 tahun
7	Pria	51 tahun	4 tahun
8	Pria	40 tahun	1 tahun
9	Wanita	28 tahun	2 tahun
10	Pria	26 tahun	4 tahun
11	Pria	49 tahun	4 tahun
12	Pria	36 tahun	4 tahun
13	Pria	43 tahun	4 tahun
14	Pria	43 tahun	4 tahun
15	Pria	32 tahun	4 tahun
16	Pria	37 tahun	9 bulan
17	Pria	59 tahun	3 tahun
18	Wanita	24 tahun	1 tahun
19	Pria	30 tahun	3 tahun
20	Pria	24 tahun	3 tahun
21	Pria	47 tahun	3 tahun
22	Pria	46 tahun	3 tahun
23	Pria	32 tahun	2 tahun
24	Pria	30 tahun	1 tahun

25	Pria	27 tahun	1 tahun
26	Pria	25 tahun	2 bulan
27	Wanita	32 tahun	2 tahun
28	Pria	50 tahun	4 tahun
29	Pria	24 tahun	3 tahun
30	Pria	40 tahun	4 tahun
31	Pria	30 tahun	4 tahun
32	Pria	35 tahun	2 tahun
33	Pria	40 tahun	1 tahun
34	Pria	38 tahun	2 tahun
35	Pria	40 tahun	2 tahun
36	Pria	35 tahun	2 tahun
37	Pria	37 tahun	1 tahun
38	Wanita	40 tahun	3 tahun

## Lampiran 2

## TABULASI DATA

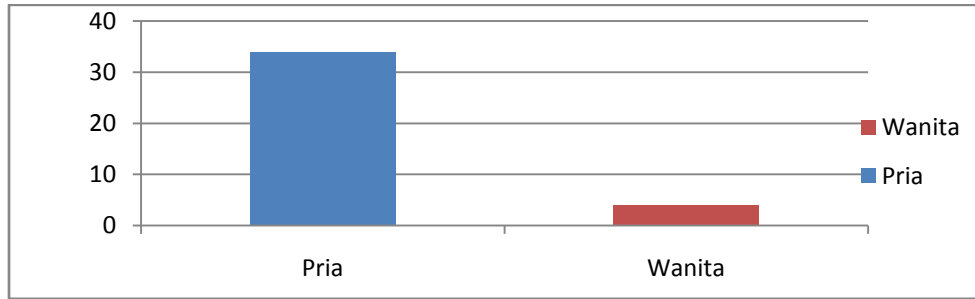
No	Pengalaman Kerja												Rata-Rata	Etos Kerja												Rata-Rata		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	Jumlah
1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	56	4,67	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	55	4,58
2	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	53	4,42	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	50	4,17
3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56	4,67	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	52	4,33
4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	57	4,75	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	55	4,58
5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	52	4,33	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	52	4,33
6	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	54	4,5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	53	4,42
7	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	52	4,33	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	53	4,42
8	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	55	4,58	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	55	4,58
9	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	35	2,92	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	43	3,58
10	1	2	1	2	3	2	2	3	4	3	4	5	32	2,67	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	28	2,33
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	4,83	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	53	4,42
12	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	55	4,58	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	45	3,75
13	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
14	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	1	31	2,58	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	29	2,42
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
16	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	4,83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
17	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56	4,67	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	4,5
18	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54	4,5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	57	4,75
19	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	50	4,17	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	44	3,67



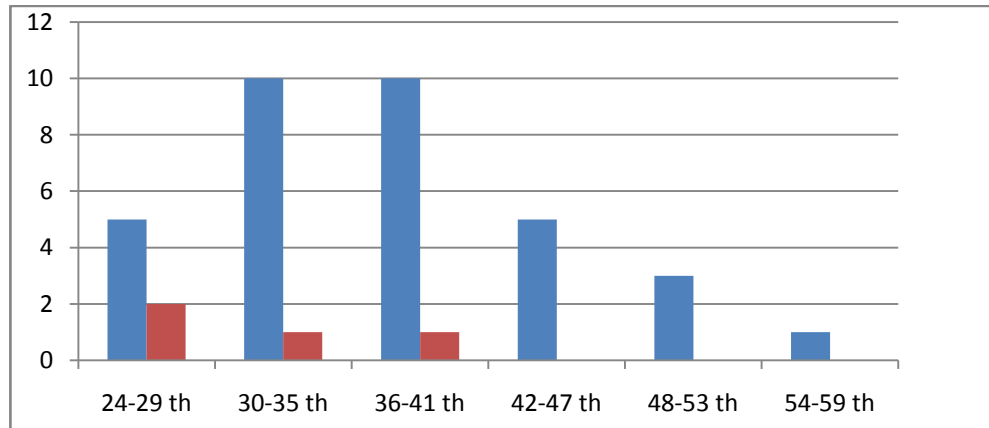
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58	4,83	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	57	4,75	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57	4,75
22	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	52	4,33	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58	4,83
23	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	5	4	35	2,92	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	47	3,92	
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	55	4,58	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	4,42
25	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	50	4,17	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	52	4,33
26	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	54	4,5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	54	4,5
27	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	52	4,33	5	3	3	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	50	4,17
28	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	56	4,67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58	4,83
29	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	40	3,33	4	5	3	3	4	5	3	4	2	4	3	3	4	43	3,58	
30	1	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	35	2,92	3	3	5	5	2	3	4	4	3	3	5	3	4	43	3,58	
31	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	35	2,92	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	38	3,17	
32	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	1	32	2,67	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	31	2,58
33	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	49	4,08	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	47	3,92	
34	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	49	4,08	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	48	4	
35	5	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	50	4,17	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	3	4	4	41	3,42	
36	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	3	40	3,33	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	45	3,75	
37	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	45	3,75	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	47	3,92	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	23	1,92	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	24	2	

## Lampiran 3

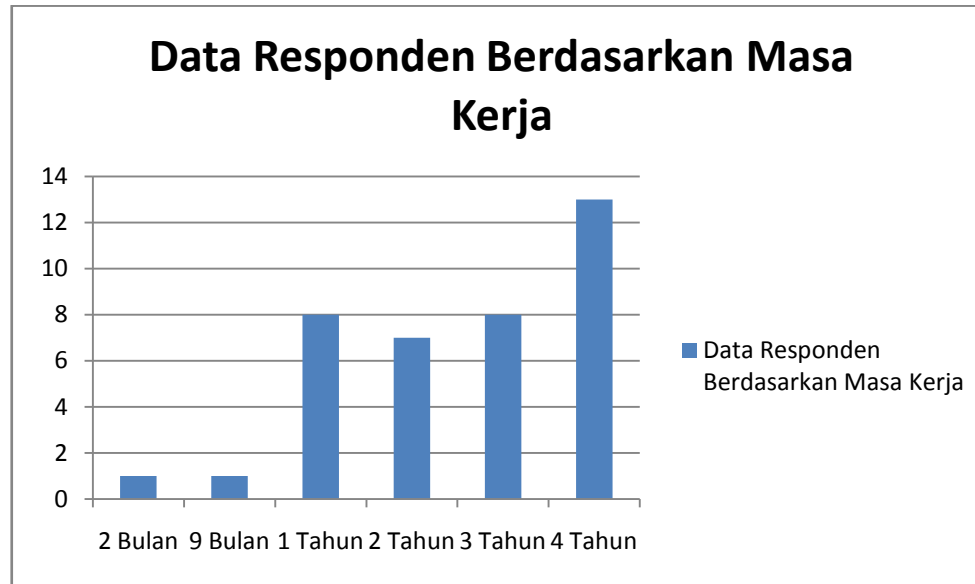
## A. Jenis Kelamin responden



## B. Umur Responden



## C. Masa kerja

**Lampiran 4: Deskriptif Statistik****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation

	Statis ti c	Statis ti c	Statisti c	Statis ti c	Statis ti c	Statistic
Pengalaman Kerja (X)	38	1,92	4,83	151,1 7	3,978 1	,80345
Etos Kerja (Y)	38	2,00	5,00	151,2 5	3,980 3	,74923
Valid N (listwise)	38					

**Lampiran 5**  
**Uji Validitas Data X dan Y**

**Uji validitas variabel X (Pengalaman Kerja)**

No. so al	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,801	0,3202	Valid
2	0,711	0,3202	Valid
3	0,786	0,3202	Valid
4	0,833	0,3202	Valid
5	0,721	0,3202	Valid

6	0,665	0,3202	Valid
7	0,699	0,3202	Valid
8	0,641	0,3202	Valid
9	0,702	0,3202	Valid
10	0,792	0,3202	Valid
11	0,649	0,3202	Valid
12	0,691	0,3202	Valid

**Ujivaliditas variabel Y (Etos Kera)**

<b>No. soal</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,782	0,3202	Valid
2	0,605	0,3202	Valid
3	0,684	0,3202	Valid
4	0,789	0,3202	Valid
5	0,596	0,3202	Valid
6	0,600	0,3202	Valid

7	0,680	0,3202	Valid
8	0,844	0,3202	Valid
9	0,708	0,3202	Valid
10	0,790	0,3202	Valid
11	0,741	0,3202	Valid
12	0,752	0,3202	Valid

Lampiran 6: Uji Reliabilitas

**Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
Pengalaman Kerja (X)	0,938	12	0,50	Reliabel
Etos KerjaY	0,936	12	0,50	Reliabel

**Lampiran 7: Uji normalitas**

**Descriptive Statistics**

	Skewness	
	Statistic	Std. Error
Pengalaman Kerja (X)	-.930	.383
Etos Kerja (Y)	-1.058	.383
Valid N (listwise)		

**Lampiran 8: Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

Etos Kerja (Y)

	df1	d	Sig.
Levene Statistic			
1.015	9	2	.459

**Test of Homogeneity of Variance**

		Leve n e St at is ti c	df	df2	Sig.
Pengalaman Kerja (X)	Based on Mean	3.378	1	36	.074
	Based on Median	2.283	1	36	.139
	Based on Median and with adjusted df	2.283	1	35.8 5 0	.140
	Based on trimmed mean	3.279	1	36	.079
Etos Kerja (Y)	Based on Mean	1.448	1	36	.237
	Based on Median	1.158	1	36	.289



Based on Median and with adjusted df	1.158	1	32.3	0	.290
Based on trimmed mean	1.442	1	36		.238

### Lampiran 9: Uji Hipotesis

#### Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.744	.308		2.415	.021
Pengalaman Kerja (X)	.813	.076	.872	10.702	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

**Lampiran 10: Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.754	,37144

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X)