

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, *SKILL* DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK RIAU KEPRI SYARIAH (PERSERODA)
BENGKALIS SUNGAI PAKNING**

Sandy Kurniadi

Prodi Perbankan Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkalis

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Sandi Kurniadi

E-mail: sandikurniadi@gmail.com

Abstrak

Pertumbuhan perbankan di Indonesia yang pesat belum diimbangi dengan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, sehingga sering terjadi penyimpangan dalam praktik atau transaksi keuangan. SDM memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan, termasuk dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Skill, dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di PT Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Bengkalis Sungai Pakning. Data yang digunakan adalah data primer dengan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data meliputi analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan memiliki nilai thitung sebesar 3.311 dengan signifikansi 0,007, lebih besar dari ttabel (2.145), sehingga berpengaruh positif terhadap Etos Kerja. Variabel Skill memiliki nilai thitung 4.452 dengan signifikansi 0,012, juga lebih besar dari ttabel, menunjukkan pengaruh positif. Variabel Pengalaman Kerja memperoleh nilai thitung 3.068 dengan signifikansi 0,004, juga lebih besar dari ttabel, menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja.

Kata kunci: *Etos Kerja, Pendidikan, Perbankan*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor perbankan di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam beberapa dekade terakhir. Namun, perkembangan ini belum sepenuhnya diimbangi dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Keterbatasan dalam kualifikasi pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan seringkali menjadi hambatan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini menimbulkan berbagai penyimpangan dalam praktik keuangan dan transaksi di lapangan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

PT Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Bengkalis Sungai Pakning, sebagai salah satu lembaga keuangan syariah di Indonesia, juga menghadapi tantangan serupa. Untuk dapat bersaing dan berkembang dalam industri perbankan yang kompetitif, perusahaan ini perlu memastikan bahwa karyawan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang baik sangat bergantung pada tiga faktor utama: latar belakang pendidikan, skill (keterampilan), dan pengalaman kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja, namun masih terdapat gap research dalam konteks perbankan syariah, khususnya pada PT Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Bengkalis Sungai Pakning. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap etos kerja karyawan di PT Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Bengkalis Sungai Pakning.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sejauh mana latar belakang pendidikan, skill, dan pengalaman kerja mempengaruhi etos kerja karyawan. Ruang lingkup penelitian mencakup seluruh karyawan PT Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Bengkalis Sungai Pakning, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi peningkatan kualitas SDM di sektor perbankan syariah, serta memberikan wawasan bagi manajemen PT Bank Riau Kepri Syariah dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Peneliti mengambil salah satu rujukan penelitian ini berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Alfian dan Retnadita Susanti (Alfian and Susanti 2022). Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Perbedaan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfian dan Retnadita Susanti yaitu pada instansi yang diteliti. Pada penelitian ini lebih memfokuskan pada instansi perbankan yang mana butuh tenaga profesional serta yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jobdesk yang ada.

Kemudian sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Imada Tri Wulan yang berjudul Pengaruh Keterampilan Teknis, *Soft Skill*, dan

Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada CV. Bunga Jaya Nusantara Sidoarjo yang mana pada penelitian ini Berlandaskan pada hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa keterampilan teknis, *soft skill* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan (CV. Bunga Jaya Nusantara).

Kesimpulan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah *Skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja. Keterampilan yang dimiliki seseorang dapat berdampak signifikan pada etos kerja mereka. Ketika seseorang memiliki keterampilan yang baik, mereka cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepercayaan diri ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan, karena mereka merasa mampu mencapai target dan menyelesaikan tantangan yang dihadapi.

Terakhir, sebagai rujukan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Silva Okta Riani dan Ivan Gumilar dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Riani and Putra 2023). Pada penelitian tersebut diketahui bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

Pengalaman kerja dapat memainkan peran penting dalam membentuk dan memperkuat etos kerja seseorang. Melalui pengalaman kerja, individu tidak hanya mengasah keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu, tetapi juga mempelajari nilai-nilai profesional seperti disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran. Ketika menghadapi berbagai tantangan dan situasi di tempat kerja, seseorang dapat mengembangkan ketahanan dan ketekunan yang tinggi, yang merupakan komponen penting dari etos kerja yang kuat. Selain itu, interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan kemampuan bekerja dalam tim, yang juga berkontribusi pada peningkatan etos kerja.

HIPOTESIS (Jika Ada)

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Riyatni dan Muhammad Saiful Anam, M.Ag yang mendapatkan hasil bahwa Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja Karyawan. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden Rijanto yang

mendapatkan hasil bahwa Latar Belakang Pendidikan tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja.

Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀ :Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja.

H₁ :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja.

2. Pengaruh Skill Terhadap Etos Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Yunni Rusmawati yang mendapatkan hasil bahwa *Skill* Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja. Namun Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Imrom Fahrurroji yang mendapatkan hasil bahwa *Skill* tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja.

H₀ :Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Skill Terhadap Etos Kerja.

H₂ :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Skill Terhadap Etos Kerja.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rajen Rijanto yang mendapatkan hasil bahwa Pengalaman Kerja Bepengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Maydo Basilius Ferdinandus yang mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja.

H₀ :Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja.

H₃ :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja.

METODE

Penelitian yang dipakai penulis adalah penelitian lapangan atau *field research* dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengukur variabel dalam skala numerik dan menggunakan analisis statistik untuk menentukan hubungan antara variabel. Menurut Sugiyono data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian ini melalui Uji T yang telah dilakukan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.311 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2.145) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap Etos Kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja.

Tabel 1. Tabel Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.372	43.743		.717	.485
	Latar Belakang Pendidikan	.164	.528	.090	3.311	.007
	Skill	.154	.342	.133	4.452	.012
	Pengalaman Kerja	.737	.690	.287	3.068	.004

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian dan Retnadita Susanti (Alfian and Susanti 2022). Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Perbedaan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfian dan Retnadita Susanti yaitu pada instansi yang diteliti. Pada penelitian ini lebih memfokuskan pada instansi perbankan yang mana membutuhkan tenaga profesional serta yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jobdesk yang ada.

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja seseorang. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja, tetapi juga membentuk karakter, sikap, dan nilai-nilai individu. Melalui pendidikan, seseorang belajar tentang disiplin, tanggung jawab, dan manajemen waktu, yang semuanya merupakan komponen penting dari etos kerja yang kuat. Selain itu, lingkungan pendidikan yang kompetitif dan menuntut sering kali mendorong individu untuk mengembangkan kebiasaan kerja keras dan ketekunan.

Pendidikan juga mengajarkan pentingnya kerja sama tim, komunikasi efektif, dan pemecahan masalah, yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Dengan demikian, individu dengan latar belakang pendidikan yang baik cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik, yang tercermin dalam dedikasi, profesionalisme, dan kualitas kerja yang tinggi.

2. Pengaruh Skill Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan untuk variabel *Skill* terhadap Etos kerja menyatakan bahwa Variabel Skill memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.452 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2.145) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,0012 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap Etos Kerja. Hasil

dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imada Tri Wulan yang berjudul Pengaruh Keterampilan Teknis, *Soft Skill*, dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada CV. Bunga Jaya Nusantara Sidoarjo yang mana pada penelitian ini Berlandaskan pada hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa keterampilan teknis, *soft skill* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan (CV. Bunga Jaya Nusantara).

Kesimpulan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah *Skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja. Keterampilan yang dimiliki seseorang dapat berdampak signifikan pada etos kerja mereka. Ketika seseorang memiliki keterampilan yang baik, mereka cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepercayaan diri ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan, karena mereka merasa mampu mencapai target dan menyelesaikan tantangan yang dihadapi.

Keterampilan yang kuat juga memungkinkan individu bekerja lebih efisien dan efektif, mengurangi stres yang sering kali timbul dari ketidakmampuan atau ketidakpastian dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, keterampilan yang relevan dapat mendorong inovasi dan kreativitas, yang merupakan bagian penting dari etos kerja yang baik. Individu yang terus mengembangkan keterampilannya biasanya memiliki sikap proaktif terhadap pembelajaran dan peningkatan diri, yang merupakan karakteristik dari etos kerja yang kuat. Dengan demikian, keterampilan yang mumpuni tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada budaya kerja yang positif dan produktif di lingkungan kerja mereka.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terhadap variabel Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja yang mana hasil uji tersebut menyatakan bahwa Variabel Pengalaman Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.068 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2,145), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Etos Kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silva Okta Riani dan Ivan Gumilar dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Riani and Putra 2023). Pada penelitian tersebut diketahui bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

Pengalaman kerja dapat memainkan peran penting dalam membentuk dan memperkuat etos kerja seseorang. Melalui pengalaman kerja, individu tidak hanya mengasah keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu, tetapi juga mempelajari nilai-nilai profesional seperti disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran. Ketika menghadapi berbagai tantangan dan situasi di tempat kerja, seseorang dapat mengembangkan ketahanan dan ketekunan yang tinggi, yang merupakan komponen penting dari etos kerja yang kuat. Selain itu, interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan kemampuan bekerja dalam tim, yang juga berkontribusi pada peningkatan etos kerja.

Pengalaman kerja yang beragam dan kaya memberikan wawasan tentang pentingnya integritas, komitmen, dan kerja keras, serta memupuk sikap proaktif dan inisiatif yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan profesional. Dengan demikian, pengalaman kerja yang berkelanjutan dan bermakna dapat secara signifikan meningkatkan etos kerja seseorang, menjadikannya lebih produktif, efisien, dan termotivasi dalam kariernya

Tabel 2 Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.092	3	6.031	11.389	.003
	Residual	217.019	14	15.501		
	Total	235.111	17			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Skill

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11.389 dan nilai signifikansi F 0,003. Nilai $Sig. F < \alpha$ (0,05), diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel *independen* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11.389 > 3,287$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan, *Skill*, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, skill, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Bengkalis Sungai Pakning. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Latar belakang

pendidikan yang baik memberikan dasar teori yang kuat dan pemahaman yang mendalam terhadap pekerjaan, sementara skill yang memadai meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien. Pengalaman kerja memberikan pemahaman praktis dan kearifan dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Secara keseluruhan, karyawan dengan latar belakang pendidikan yang baik, skill yang memadai, dan pengalaman kerja yang luas cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar manajemen PT Bank Riau Kepri Syariah (Persero) Bengkalis Sungai Pakning terus meningkatkan kualitas SDM melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Program pendidikan lanjutan dan pelatihan keterampilan khusus harus menjadi prioritas untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih luas, baik melalui rotasi pekerjaan atau penugasan proyek khusus, dapat membantu meningkatkan etos kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan mempertahankan daya saing di industri perbankan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, Alfian, and Retnadita Susanti. 2022. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis." *Jurnal Economina* 1 (4): 740–50. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.167>.

Riani, Silva Okta, and Ivan Gumilar Sambas Putra. 2023. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan." *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6 (4): 2424–29. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>.

Achmad Haldani, Al-Qur'an terjemahan dwibahasa, (Bandung: Al-Mizan Publishing House, 2013), h. 72

Ahmad Tanzeh, Metodologi Penelitian Praktis, (Yogyakarta: Teras, 2011), h. 83

(Alfian and Susanti 2022)

Andi basuki, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), h. 14

Andhita Desy Wulansari, Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), h. 7

- Arikunto, S. "Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal". (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002), h. 10
- Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), h. 43
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi Edisi Revisi 2022, STAIN Bengkalis
- Cut Yunita, et. all., "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
- Euis Amalia, dalam jurnal ekonomi islam ;Potret Pendidikan ekonomi islam, (Depok, Gramata Publishing 2012), h. 30
- Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), h. 4
- Fuad Ihsan, *Dasar-dasar Pendidikan*, (Jakarta, PT Rineka Cipta 2005), h. 30
- Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, Edisi Keempat, BPFE UGM 2000), h. 40
- Iman Supriadi. *Metode Riset Akuntansi*. h. 80.
- Imada Tri Wulan, "Pengaruh Keterampilan Teknis, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada CV Bunga Jaya Nusantara Sidoarjo," *Skripsi Adi Buana Repository* 2023.
- Imrom Fahrurroji, *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Kharisma Interplast Pratama Cikupamas Tanggerang*, (Tegal, Universitas Pancasakti Tegal, 2023), h. 73
- Inversion, *Memahami Keterampilan Pribadi*, (Bandung, CV Pustaka 2001), h. 133
- Maydo Basilius Ferdinandus, *Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Octa Pratama Putra*, (Surabaya, STIESIA, 2022), h. 78
- Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 57
- Muhammad syafi'i Antonio, *bank syariah dari teori dan praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 226
- Muhammad, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Rajagrafindo, 2008), h. 150
- Nurul Ichsan Hasan, "*Pengantar Perbankan*", (Jakarta : Gaung Prada Press Group, 2014). h. 3
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), h. 29
- Raden Rijanto, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputra Cabang Cibadak*, (Sukabumi, Jurnal Ekonomedia, 2020), h. 13&14

- Rindi Dwi Yulianti, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.(Purwokerto, skripsi, 2023), h. 47
- Rio Tanjung, pengaruh tingkat Pendidikan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan. (Medan Sumatra utara, skripsi tidak diterbitkan , 2001), h. 3
- Riri Hayati, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok, (Solok, skripsi, 2022), h.37
- Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 60
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 60
- Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. (Bandung: Alfabeta 2011), h. 47
- (Riani and Putra 2023)
- Sinamo, jansen. Delapan etos kerja profesional. (jakarta: institut mahardika, 2011) h. 26
- Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatnawan, Metode Riset Penelitian Kuantitatif, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020), h. 24
- Shofa Salsabila Rizqiya, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah KC Semarang, (semarang, skripsi, 2022),h. 43
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 849
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 835
- Undang-undang No. 20b Tahun 2003 tentang System Pendidikan, (Semarang aneka ilmu, 2003, h. 3
- Usman Pelly, *Etos Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), h. 12
- Yunni Rusmawati, *Pengaruh Keterampilan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mandiri Trans Sumatra*, (Lamongan, Jurnal Universitas Islam Lamongan, 2020), h. 16-20