

SKRIPSI

**“ PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS
PENDIDIKAN KOTA SOLOK “**



Disusun Oleh :

RIRI HAYATI
NPM :181000461201020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2021**



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
FAKULTAS EKONOMI

Kampus I : Jln. Jendral Sudirman No. 06 Kota Solok Telp. (0755) 20565,

Kampus II : Jln. Tembok Ampang Kualo Kel. Nan Balimo Kec. Tanjung

Harapan Kota Solok

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing skripsi, dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Menyatakan :

Nama : **Riri Hayati**
NPM : **181000461201020**
Fakultas : **Ekonomi**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok**

Telah disetujui skripsinya dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku

MENYETUJUI

Solok, 11 Agustus 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Netti Indrawati, SE.MM
NIDN. 1026025801

Arfimasri, SE.MM
NIDN. 1019087604

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok

Afni Yeni, SE.MM
NIDN. 1019046901



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
FAKULTAS EKONOMI

Kampus I : Jln. Jendral Sudirman No. 06 Kota Solok Telp. (0755) 20565,
Kampus II : Jln. Tembok Ampang Kualo Kel. Nan Balimo Kec. Tanjung
Harapan Kota Solok

LEMBARAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Riri Hayati
NPM : 181000461201020
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan
Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai
Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang Tim Penguji Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin dan dinyatakan **LULUS** pada tanggal 11 Agustus 2022, serta skripsi ini sudah sesuai dengan penulisan yang disarankan oleh tim penguji pada ujian komprehensif.

Menyetujui Tim Penguji :

1. Ketua : Netti Indrawati, SE.MM
NIDN. 1026025801 (.....)
2. Sekretaris : Arfimasri, SE.MM
NIDN. 1019087604 (.....)
3. Anggota : Ida Nirwana, SE.M.SI
NIDN. 1009047102 (.....)
4. Anggota : Dr. Seflidiana Roza, SE.MM
NIDN. 1023037102 (.....)
5. Anggota : Afniyeni, SE. MM
NIDN. 1019046901 (.....)



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
FAKULTAS EKONOMI

Kampus I: Jln. Jendral Sudirman No.06 Kota Solok Telp (0755) 20565,
Kampus II: Jln. Tembok Ampang Kualo, Kel. Nan Balimo, Kec. Tanjung Harapan,
Kota Solok

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Riri Hayati**

NPM : **181000461201020**

Fakultas : **Ekonomi**

Jurusan : **Manajemen**

Menyatakan Bahwa:

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya tulis dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi, baik dalam pembuatan skripsi secara keseluruhan terbukti dibuat orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan pihak akademik, berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Solok, 11 Agustus 2022

Riri Hayati

NPM.181000461201020



**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok**

Riri Hayati
181000461201020

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Fakultas Ekonomi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok. Sampel pada penelitian ini sebanyak 42 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh $Y = 32,365 + 2,138 X_1 + 1,831 X_2 + e$ dan uji t 3,230 dan 3,584 yang artinya bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai, Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai. Dilihat dari nilai R Square 0,605 yang artinya Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja berpengaruh sebesar 60,5% terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok 39,5% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari analisis uji f nilai f_{hitung} adalah $29,836 > f_{tabel}$ 3,23 yang artinya bahwa Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil.

**Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja
Pegawai Negeri Sipil**

**The Effect of Educational Background and Work Experience on the Work
Ethic of Solok City Education Authorities Government Employees**

Riri Hayati
181000461201020

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Fakultas Ekonomi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of educational background and work experience on the work ethic of government employees of the Solok City Education Authorities. The sample in this study were 42 respondents based on gender, age, and level of education.

Based on the results of the analysis, it is obtained $Y = 32.365 + 2.138 X_1 + 1.831 X_2 + e$ and t -tests 3.230 and 3.584, which means that the educational background variable affects the work ethic of government employees. The work experience has an effect on government employee work ethic. Judging from the R Square value of 0.605, which means that educational background and work experience have an effect of 60.5% on the work ethic of government employees at the education authorities of Solok City, 39.5% is influenced by other variables which is not examined in this study. From the analysis of the f -test, the value of f count is $29.836 > f$ table 3.23, which means that both educational background and work experience have an effect on the government employee's work ethic.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Government Employee Work Ethic

KATA PENGANTAR

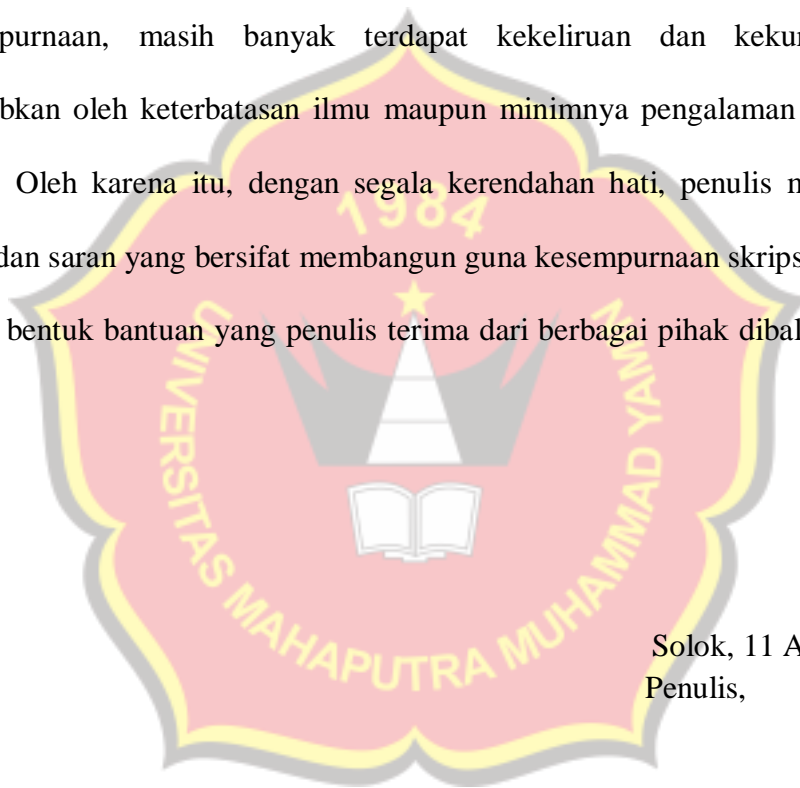
Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beriringan salam buat junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan kealam yang berilmu pengetahuan dan dengan ilmu pengetahuan itu penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Syahro Ali Akbar, MP selaku Rektor Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
2. Ibuk Afniyeni, SE.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
3. Ibuk Netti Indrawati, SE.MM selaku pembimbing 1 atas segala saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak Arfimasri, SE.MM selaku pembimbing 2 atas segala saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak dan ibuk dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat

6. Orang tua & keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa, dorongan dan semangat yang tak henti-hentinya baik berupa moril maupun materil yang belum tentu penulis dapat membalasnya
7. Teman-teman penulis rekan-rekan mahasiswa, khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Penulis sangat menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT



Solok, 11 Agustus 2022
Penulis,

RIRI HAYATI
Npm. 181000461201020

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR BAGAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Etos Kerja	8
2.1.1 Pengertian Etos Kerja.....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	9
2.1.3 Aspek-Aspek Etos Kerja	11
2.1.4 Indikator Etos Kerja	12
2.2 Latar Belakang Pendidikan.....	14
2.2.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan..	16
2.2.3 Indikator Latar Belakang Pendidikan.....	17
2.2.4 Macam-macam Latar Belakang Pendidikan.....	18
2.3 Pengalaman Kerja	19
2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	19
2.3.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja.....	22

2.3.3 Tujuan Pengalaman Kerja	22
2.3.4 Pengukuran Pengalaman Kerja	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Pemikiran	27
2.5.1 Hipotesis	28

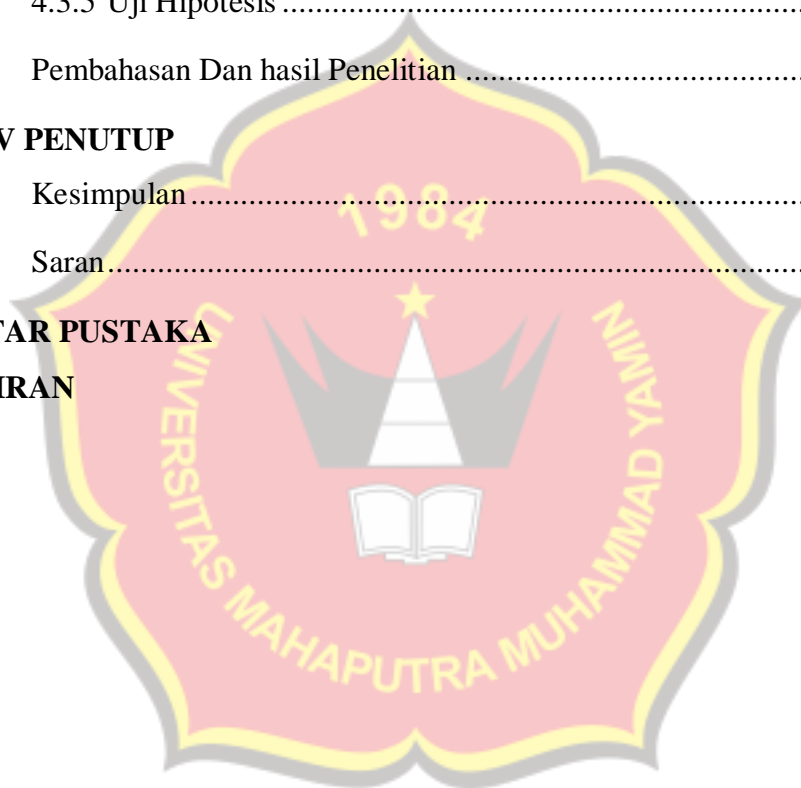
BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Populasi dan Sampel	31
3.6 Definisi Operasional Variabel	32
3.7 Skala Pengukuran Variabel	35
3.8 Teknik Analisis Data	35
3.8.1 Pengujian Instrumen	35
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	36
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi R^2	37
3.8.4 Uji Hipotesis	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

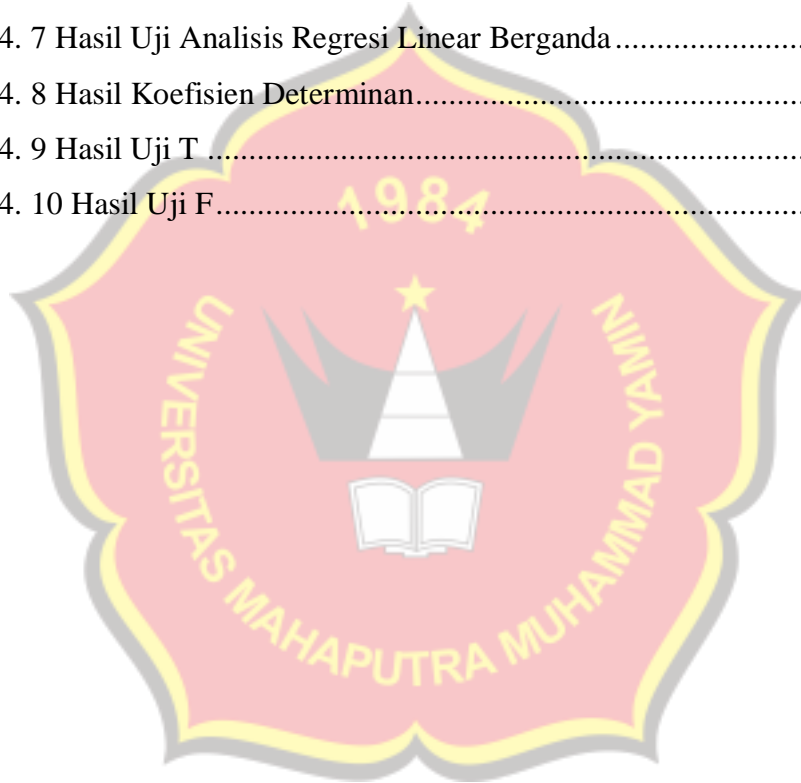
4.1 Gambaran Objek Dan Lokasi Penelitian	39
4.1.1 Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Dinas Pendidikan Kota Solok	39
4.1.2 Profil Dinas Pendidikan Kota Solok	43
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.2 Gambaran Umum Responden	46
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)	48

4.2.2	Profil Responden Menurut Usia.....	48
4.2.3	Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan	49
4.3	Teknik Analisis Data.....	50
4.3.1	Uji Validitas.....	50
4.3.2	Uji Reliabilitas	52
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.3.4	Koefisien Determinasi.....	54
4.3.5	Uji Hipotesis	55
4.4	Pembahasan Dan hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA		
LAMIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4. 1 Data Responden Pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Solok..	46
Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden Menurut Usia.....	49
Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4. 5 Uji Validitas Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y)	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Statistik Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y) ..	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4. 8 Hasil Koefisien Determinan.....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji T	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	57



DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Kerangka Pemikiran	27
Bagan 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Solok	45



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	65
Lampiran 2 tabulasi hasil pengisian kuesioner.....	68
Lampiran 3 Hasil spss.....	69
Lampiran 4 Tabel R.....	73
Lampiran 5 Tabel T.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan dalam organisasi tidak lepas dari manusia yang berperan aktif di setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional sesuai dengan visi dan misi organisasi sebagai pengelolaan dan tata kerja pegawai, pengendalian alat serta sumber lainnya untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan yang ada. Sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat diperlukan. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mempunyai etos kerja, gairah kerja dan disiplin serta mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, (Bawelle & Sepang, 2016).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Etos kerja mempunyai hubungan yang simultan dan signifikan terhadap komitmen, dimana komitmen berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi

kinerja seorang pegawai adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya, (Sinamo, 2011).

Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Pegawai yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Etos kerja juga menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya, (Sinamo, 2011).

Etos berasal dari bahasa Yunani, (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. 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 etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin, (Sukmawati et al., 2020).

Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai. Latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara, salah satunya pendidikan di sekolah. Pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Semakin pegawai memiliki latar pendidikan tinggi maka akan semakin tinggi untuk pencapaian target perusahaan. Selain faktor latar belakang pendidikan, faktor yang mendorong hasil kinerja pegawai yang maksimal adalah lingkungan kerja yang kondusif, (Mufidah, 2017).

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Pengalaman kerja sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas efisiensi kerja pegawai guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia

yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan, (Hitalessy et al., 2018).

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, di temukan fenomena pegawai yang terjadi pada dinas pendidikan Kota Solok yaitu, Untuk mencapai tujuan perusahaan seperti Dinas Pendidikan maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab setiap pegawai. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan manajemen bagaimana mengembangkan etos kerja pegawai, Etos kerja sering kali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan, keuletan, dan semangat kerja. Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja. Dan Latar belakang pendidikan yang dimiliki pun berbeda-beda, pegawai yang berasal dari jurusan terbaik tidak selalu dianggap lebih produktif dibandingkan dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya. Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing pegawai.

Dari fenomena yang terdapat pada latar belakang masalah di atas untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Etos kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok ?
3. Apakah Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok
3. Untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja secara bersamaan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu Pengaruh Latar Belakang Pendidikan

Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok.

2. Bagi Instansi Pemerintahan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan teori yang terdiri dari Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja dalam meningkatkan etos kerja Pegawai Negeri Sipil selanjutnya penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan pembahasan atas penelitian yang dilakukan meliputi analisis serta interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang diharapkan pada kantor dinas pendidikan Kota Solok.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Etos Kerja

2.1.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

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 etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal. Menyampaikan etos kerja dengan lebih sederhana yaitu etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya, (Sukmawati et al., 2020).

Etos adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah. Etos kerja juga menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang

kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, (Suparman Hi Lawu et al., 2019).

Etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, (Suparman Hi Lawu et al., 2019).

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah. Etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu, (Mangkunegara, 2014).

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi

setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau Faktor yang mampu mempengaruhi etos kerja terdiri dari lima poin utama. Etos kerja sendiri merupakan sikap dalam bekerja yang ada di dalam diri orang serta didasari oleh nilai budaya di dalam pekerjaannya. Etos kerja biasanya muncul karena disertai dorongan atau kesadaran dari diri sendiri.

Adapun Faktor-Faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan.

3. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya;

4. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun;

5. Jenis Kelamin

Jenis kelamin seringkali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki, (Sukmawati et al., 2020).

2.1.3 Aspek-Aspek Etos Kerja

Setiap manusia memiliki motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan dengan ini maka orang berproses menjadi manusia yang bekerja yang positif, kreatif dan produktif. Dan Adapun aspek-aspek Etos Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat

5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati, (Sinamo, 2011).

2.1.4 Indikator Etos Kerja

Adapun indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

1. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima

sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Karna sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dengan yang lainnya, serta sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja.

6. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan orang lain maupun dirinya di masa lalu agar tak terulang Kembali, (Suparman Hi Lawu et al., 2019).

2.2 Latar Belakang Pendidikan

2.2.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai negeri sipil biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang. Karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Karena pendidikan dapat memberikan dampak baik seperti nilai-nilai kognitif, afektif dan psikomotorik kepada setiap sumber daya manusia.

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai - nilai kebudayaan dan masyarakat yang ada. Sehingga dengan pendidikan yang kita terima akan membentuk pribadi – pribadi manusia yang lebih baik. Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Latar belakang pendidikan seseorang juga mempengaruhi kondisi sikap pribadi seseorang dan ekonomi seseorang. Karena makin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seseorang tentu saja membuat orang tersebut menjadi orang yang berkecukupan maupun hidup berkelimpahan. Latar belakang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang

ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

Latar belakang yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh produktivitas yang baik. Latar belakang pendidikan berkaitan erat dengan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menekankan kepada pengembangan kemampuan umum calon tenaga kerja. Sehingga pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi personalia untuk menerima calon karyawan yang baru bagi perusahaan. Semakin tinggi latar belakang yang dimiliki seorang calon karyawan maka semakin tinggi pula kontribusi atau kinerja yang diberikan oleh calon karyawan tersebut kepada perusahaan. Sehingga memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan, (Pitriyani & Halim, 2020).

Latar belakang Pendidikan merupakan pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Pengalaman tersebut dapat berupa pengetahuan, atau yang berhubungan sikap maupun perilaku tertentu. Pendidikan merupakan upaya untuk mengubah tingkah laku objek didik dari negatif ke arah positif. Selain merangkum aspek intelektual, afektif serta psikomotorik manusia, pendidikan juga menyentuh aspek cipta rasa dan karsa manusia. Selain itu, pendidikan yang mampu merangsang daya pikir, perasaan serta kehendak manusia agar bertindak secara arif dengan memperhatikan lingkungan di sekitarnya.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana

tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara, salah satunya pendidikan di sekolah. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai semakin pegawai memiliki latar pendidikan tinggi maka akan semakin tinggi untuk pencapaian target perusahaan, (Setiawan, 2015).

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi, pada umumnya semakin tinggi Pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu. Tetapi harus tetap dilaksanakan demi menjalankan kewajiban.

3. Umur

Umur adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya

4. Faktor Lingkungan

Lingkungan adalah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

5. Sosial budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi, (Setiawan, 2015).

2.2.3 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Adapun indikator latar belakang pendidikan yaitu sebagai berikut:

a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan

b. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, (Tirtarahardja, 2015).

2.2.4 Macam-macam Latar Belakang Pendidikan

1. Adapun macam-macam latar belakang pendidikan yaitu sebagai berikut:

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari tiga kelompok yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

b. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah pendidikan yang dilaksanakan diluar pendidikan formal. Pendidikan non formal ini berfungsi sebagai pengganti, penambah dan pelengkap pendidikan formal.

c. Pendidikan Informal

Pendidikan Informal adalah jalur pendidikan di keluarga dan lingkungan.

2. Macam-macam Jenjang Pendidikan.

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan Dasar adalah jenjang pendidikan formal paling bawah yang melandasi jenjang pendidikan menengah, misalnya SD (Sekolah Dasar).

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan Menengah adalah pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar. Bentuk pendidikan menengah ini yaitu menengah umum dan kejuruan. Contohnya SMU, SMK, dan MA.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan Tinggi adalah lanjutan dari pendidikan menengah. Contoh pendidikan tinggi merupakan pendidikan diploma, sarjana, magister, dan doktor, (Tirtarahardja, 2015).

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya

pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing, (Hitalessy et al., 2018).

pengalaman kerja akan membuat orang bekerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang

tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilalui di suatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Dari uraian beberapa di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengalaman seorang pegawai dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya, (Bili et al., 2018).

2.3.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Pegawai dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun faktor-faktor pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. 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.
- c. Penugasan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan, Pengalaman yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan, (Lengkong, 2017).

2.3.3 Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.

2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh kepada orang yang disinyalir memiliki kemampuan padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat islam. Untuk menerapkan kaidah kepatuhan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai. Rasulullah saw pernah menolak sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan, (Sofian & Julkarnain, 2019).

2.3.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Ada lima hal yang dapat diukur dari tingkat pengalaman kerja seseorang yaitu :

1. Gerakannya mantap dan lancer setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat tanggap jika terjadi resiko kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan jika timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi. Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya.
5. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar, (Sofian & Julkarnain, 2019).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian Pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Kesimpulan
1.	Andri Hadiansyah1 , Rini Purnamasari Yanwar1 (2015)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan beberapa saran, antara lain: <ol style="list-style-type: none">1. Saran Teoritis Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas.2. Saran Praktis , Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa aspek kerja adalah amanah, maka diharapkan untuk memperhatikan dan mengembangkan aspek-aspek etos kerja.
2.	Suparman Hi Lawu (2019)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Berdasarkan pada perhitungan korelasi sebesar 0,882 menunjukkan hubungan yang sangat kuat (Siregar 2017). Dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 77,8%, sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi faktor-faktor lain misalnya kondisi lingkungan pekerjaan, fasilitas yang ada, kompensasi yang diberikan kepada

			karyawan dan rekan kerja.
3.	Amelinda Pratana, 2Ferryal Abadi (2018)	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut. a. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. b. Hubungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. c. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional..
4.	Zahrotul Mufidah (2018)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT.BANK BNI SYARIAH Cabang Kediri	1. Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.
5.	I Kadek Yogi Setiawan (2015)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT.Federal Internasional Al Finance Group Cabang Singarja	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.
6.	Dewi Zulaekha Prastiwi Puspitaningtyas (2015)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Orang Tua Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Ips Siswa Kelas IV SD Negeri Sekecamatan Ngeplak	1. Terdapat pengaruh latar belakang tingkat pendidikan orang tua terhadap hasil belajar mata pelajaran IPS. 2. Hasil uji post hoc menunjukkan secara signifikan perbedaan tingkat pendidikan orang tua mempengaruhi hasil belajar

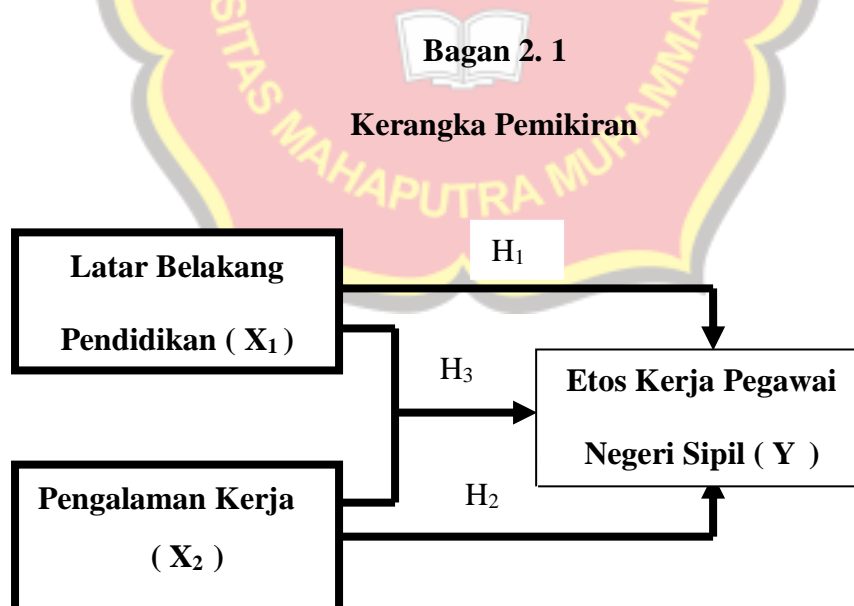
			siswa SD, SMP maupun SMA
7.	Novalasari Tedi Pitri, S.IP., MM (2021)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada CV.Ikonoa Warehouse.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian variabel Latar Belakang Pendidikan, pengalaman dan kinerja karyawan. Untuk Latar Belakang Pendidikan terdiri dari 10 indikator, dimana 10 indikator responden menyatakan setuju atau baik. 2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan kinerja karyawan sebesar 0.812
8.	Suwarno Ronal Aprianto ² (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau	Setelah melakukan penelitian dan analisa penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.
9.	Karnita Amelia Septi (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT.Bosowa Berlian Motor Makassar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa berlian Motor Makassar, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, sehingga dapat dikatakan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian

			Motor Makassar
10.	Zufrie (2015)	Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja	Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni leadership dan etos kerja. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan leadership yang kuat mempengaruhi kinerja

Sumber: Data diolah sendiri

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu tujuan mengenai apa yang akan diteliti dan dituangkan kedalam sebuah bagan yang menjadi alat pemikiran penelitian, (Ningrum, 2017). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen yaitu: Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan maka dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Data diolah sendiri

2.5.1 Hipotesis

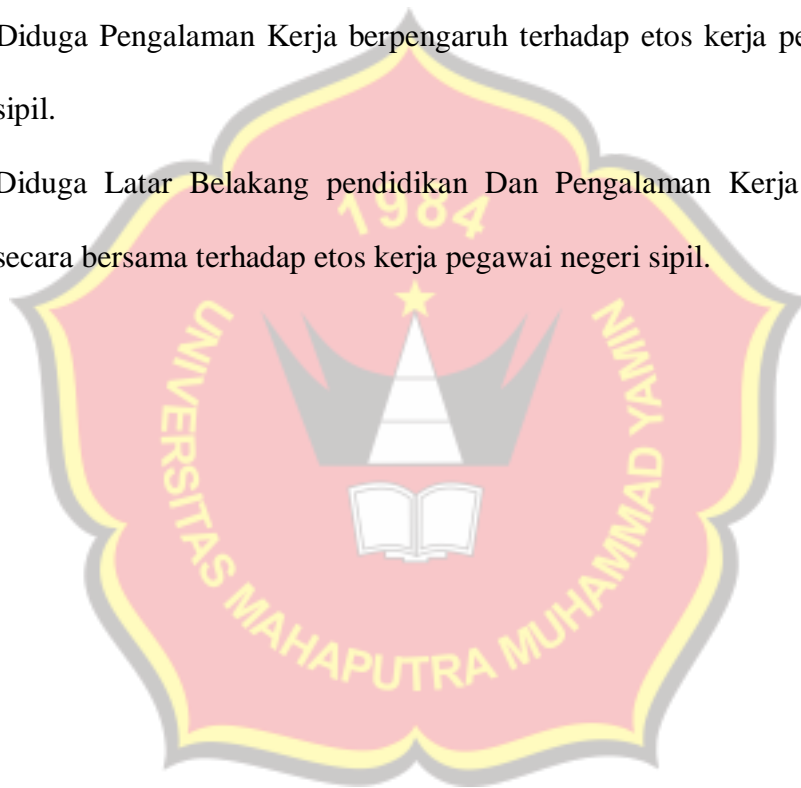
Hipotesis adalah dugaan sementara atas hubungan dari sekurang-kurangnya satu variabel yang akan dibuktikan secara empiris.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H₁ : Diduga Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai negeri sipil.

H₂ : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai negeri sipil.

H₃ : Diduga Latar Belakang pendidikan Dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara bersama terhadap etos kerja pegawai negeri sipil.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Solok yang beralamat di Jl. Tembok Raya, Nan Balimo, Tanjung Harapan Kota Solok, Sumatera Barat.

3.2 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current* status dari subyek yang diteliti. Tipe penelitian ini umumnya berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian atau prosedur. Metode pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti (responden) melalui Tanya jawab, (Radjab & Jam'an, 2017).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Pada umumnya data terbagi atas data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk non angka, seperti kalimat-kalimat, foto, atau rekaman suara dan gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka. Meskipun demikian tidak semua data angka mencerminkan kuantitas yang sebenarnya. Data kuantitatif yang sebenarnya adalah data-data yang secara substantif memang bersifat kuantitatif.

3.3.1 Jenis Data

Jenis data terdiri dari dua macam yaitu:

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan, (Radjab & Jaman, 2017).

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika, (Radjab & Jaman, 2017).

Adapun jenis data yang digunakan disini adalah data Kuantitatif, karena data yang digunakan berbentuk angka-angka bukan bentuk kata-kata.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain yaitu observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, (Radjab & Jaman, 2017).

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain, (Radjab & Jaman, 2017).

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer karena data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber utama.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah Penelitian Lapangan. Penelitian lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan peninjauan langsung ke objek penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah alat penelitian yang berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data primer dari sejumlah responden.

3.5 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi dan sampel sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian. Dan juga populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, (Radjab & Jaman, 2017).

Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 42 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Pt et al., 2017).

Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara keseluruhan. Sehingga dapat diartikan bahwa sampel adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 42 Orang.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Radjab & Jaman, 2017). Etos dikenal juga dengan kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin, (Sukmawati et al., 2020).

2. Variabel Bebas (*Variable Independent*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain/ menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel lain.

a) Latar Belakang Pendidikan (X_1)

tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan, (Pitriyani & Halim, 2020).

b) Pengalaman Kerja (X_2)

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, (Hitalessy et al., 2018).

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Latar Belakang Pendidikan (X_1)	latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara,	<ul style="list-style-type: none">• SD• SMP• SMA• UNIVERSITAS	Skala Nominal

	<p>salah satunya pendidikan di sekolah. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin karyawan memiliki latar pendidikan tinggi maka akan semakin tinggi untuk pencapaian target perusahaan.</p> <p>Notoatmodjo (2017:35)</p>		
<p>Pengalaman kerja (X₂)</p>	<p>Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.</p> <p>Sastrohadiwiryono (dalam jurnal ratulangi 2016:323)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lama waktu/ masa kerja 	<p>Skala Nominal</p>
<p>Etos kerja (Y)</p>	<p>Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. 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 etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja keras • Disiplin • Jujur • Tanggung jawab 	<p>Skala Likert</p>

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Adapun penelitian yang digunakan untuk menilai variabel Etos kerja pegawai negeri sipil adalah dilakukan skala Likert komponen yang dapat terukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen berupa pertanyaan kemudian dijawab oleh responden. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pembacaan data. Interval yang dilakukan terbagi atas lima kelompok yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Jadi semakin besar angka skala yang dipilih oleh responden, semakin setuju ia akan pernyataan tersebut.

3.8 Teknik Analisis Data

Berdasarkan judul yang diangkat teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen merupakan pengujian yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 42 orang yang karakteristiknya selalu sama dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Pengujian instrumen meliputi :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh penelitian dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,5. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya viabilitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang berkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti, (Utomo, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban- jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment. atau bisa menggunakan batasan dengan kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel jika koefisien alpha hitung $> 0,60$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dengan kriteria sebagai berikut : Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pertanyaan reliable. Jika r alpha negative atau $< r$ tabel maka pertanyaan tidak reliabel, (Utomo, 2016).

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka analisis data yang dilakukan dengan cara teknik analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variable , (Rahmawati, 2013):

terikat. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

Y = Etos Kerja Pegawai negeri sipil

a = Nilai Konstanta

b_1/b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Latar Belakang Pendidikan

X_2 = Pengalaman Kerja

E = error (tingkat kesalahan)

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan variabel bebas lebih dari satu variabel: = 1,2,3,4...k) secara bersama – sama. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi semakin besar mendekati 1 dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas, (Alisyahbana et al., 2015).

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi. Dalam statistik sebuah hasil dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel, (Lengkong, 2017):

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$ artinya ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja dengan variabel Etos Kerja Pegawai negeri sipil.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikannya $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja dengan variabel Etos Kerja Pegawai negeri sipil.

2. Uji f (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, (Lengkong, 2017):

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$ artinya ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2), secara simultan terhadap Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y).

b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikannya $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2), secara simultan terhadap Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Objek Dan Lokasi Penelitian

4.1.1 Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Dinas Pendidikan Kota Solok

Dinas Pendidikan Kota Solok merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Solok melalui Sekretaris Daerah Kota Solok. Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh walikota berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Lokasi penelitian yang diteliti oleh peneliti yaitu kantor Dinas Pendidikan Kota Solok yang beralamat: Jl. Tembok Raya, Nan Balimo, Tanjung Harapan Kota Solok, Sumatera Barat.

Tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Kota Solok adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan dan perumusan rencana program dan kegiatan dalam rangka penetapan kebijakan teknis/operasional di bidang pendidikan umum dan pendidikan luar sekolah;
2. Penetapan kebijakan operasional pendidikan di kota sesuai dengan kebijakan nasional dan provinsi;
3. Perencanaan operasional program pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan nonformal sesuai dengan perencanaan strategis tingkat provinsi dan nasional;

4. Pelaksanaan program kerja dan kebijakan teknis/operasional pendidikan umum dan pendidikan luar sekolah sesuai dengan norma, standar, prosedur dan ketetapan perundang-undangan yang berlaku;
5. Sosialisasi dan pelaksanaan standar nasional pendidikan di tingkat kota
6. Pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan nonformal;
7. Pemberian izin pendirian dan pencabutan izin satuan pendidikan dasar, satuan pendidikan menengah dan satuan/ penyelenggaraan pendidikan non formal;
8. Penyelenggaraan dan/atau pengelolaan satuan pendidikan sekolah dasar bertaraf internasional;
9. Pemberian izin pendirian serta pencabutan izin satuan pendidikan dasar dan menengah berbasis keuangan lokal;
10. Penyelenggaraan dan/atau pengelolaan pendidikan berbasis keunggulan lokal pada pendidikan dasar menengah;
11. Pemberian dukungan sumber daya terhadap penyelenggaraan perguruan tinggi;
12. Pemantauan dan evaluasi satuan pendidikan sekolah dasar bertaraf internasional;
13. Peremajaan data dalam sistem informasi manajemen pendidikan nasional untuk tingkat kota ;
14. Penyediaan bantuan biaya penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan nonformal sesuai kewenangannya;
15. Pembiayaan penjaminan mutu satuan pendidikan sesuai kewenangannya;

16. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, bimbingan dan evaluasi terhadap peningkatan kemampuan dan potensi pendidikan usia dini, pendidikan taman kanak-kanak, pendidikan dasar, pendidikan menengah/ kejuruan dan pendidikan luar sekolah;
17. Koordinasi dan supervisi pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan pada pendidikan dasar;
18. Sosialisasi kerangka dasar dan struktur kurikulum pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah;
19. Sosialisasi dan implementasi standar isi dan standar kompetensi lulusan pendidikan dasar;
20. Sosialisasi dan fasilitas implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan pada pendidikan anak usia dini dan pendidikan dasar;
21. Pengawasan pelaksanaan kurikulum tingkat satuan pendidikan pada pendidikan dasar;
22. Pelaksanaan penataan, pemenuhan dan evaluasi pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana, tenaga pendidik dan kependidikan;
23. Pengawasan terhadap pemenuhan standar nasional sarana dan prasarana pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan non formal;
24. Pengawasan pendayagunaan bantuan sarana dan prasarana pendidikan;
25. Pengawasan penggunaan buku pelajaran pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan non formal;
26. Perencanaan pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan non formal sesuai kewenangannya;

27. Pengangkatan dan penempatan pendidikan dan tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil untuk pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal sesuai kewenangannya;
28. Pemindehan pendidikan dan tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di Kota Solok;
29. Peningkatan kesejahteraan, penghargaan, dan perlindungan pendidikan dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan nonformal;
30. Pemberhentian dan pengembangan pendidikan dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan nonformal;
31. Pemberhentian pendidikan dan tenaga kependidikan Pegawai negeri sipil pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal selain karena alasan pelanggaran peraturan perundang-undangan;
32. Pelaksanaan ujian nasional pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal;
33. Koordinasi, fasilitasi, monitoring, dan evaluasi pelaksanaan ujian sekolah skala kota solok;
34. Penyediaan biaya penyelenggaraan ujian sekolah skala kota;
35. Pelaksanaan evaluasi pengelola, satuan, jalur, jenjang, dan jelas pendidikan pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal skala kota ;

36. Pelaksanaan evaluasi pencapaian standar nasional pendidikan pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal skala kota;
37. Membantu pemerintah dalam akreditasi pendidikan nonformal;
38. Supervisi dan fasilitas satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal dalam penjaminan mutu untuk memenuhi standar nasional pendidikan;
39. Pengawasan dan pengendalian teknis bidang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah atau kejuruan, pendidikan khusus, pendidikan layanan khusus, pendidikan non formal, pembinaan guru dan siswa berbakat dan berprestasi;
40. Supervisi dan fasilitasi satuan pendidikan bertaraf internasional dalam penjaminan mutu untuk memenuhi standar pendidikan;
41. Supervisi dan fasilitasi satuan pendidikan berbasis keunggulan lokal dalam penjaminan mutu;
42. Evaluasi pelaksanaan dan dampak penjaminan mutu satuan pendidikan skala kota ;
43. Penyelenggaraan pengendalian mutu pendidikan dan pelayanan administratif;
44. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Profil Dinas Pendidikan Kota Solok

Profil Dinas Pendidikan Kota Solok terdiri dari visi dan misi. Profil tersebut adalah sebagai berikut:

1. Visi Dinas Pendidikan Kota Solok

Terwujudnya layanan pendidikan yang bermutu dan berbudaya

2. Misi Dinas Pendidikan Kota Solok

Terwujudnya layanan pendidikan yang bermutu dan berbudaya

Misi Dinas Pendidikan Kota Solok

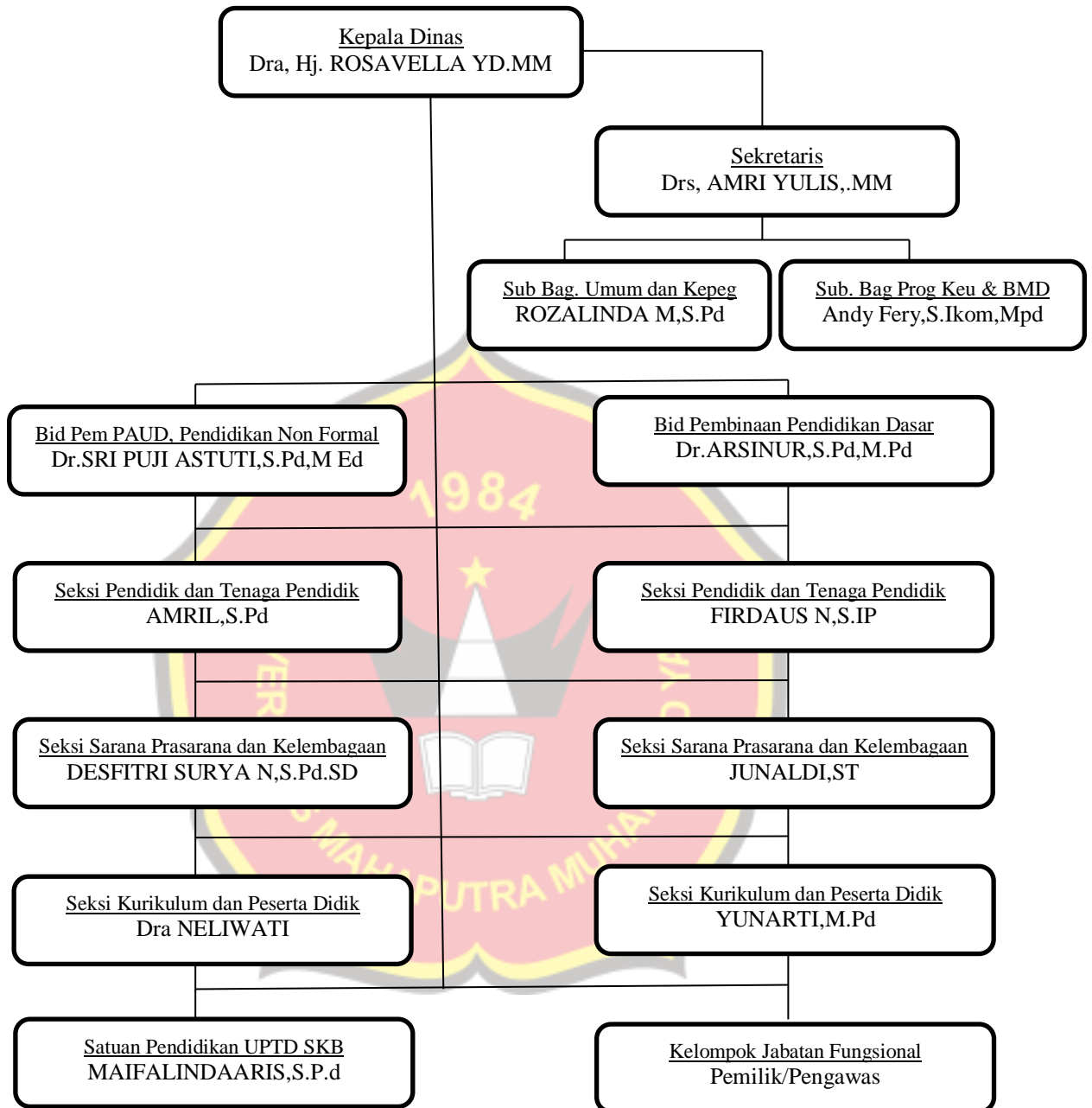
1. Menyelenggarakan pelayanan pendidikan yang merata dan berkeadilan
2. Mewujudkan pendidikan yang unggul dan bermutu
3. Meningkatkan sarana prasarana pendidikan yang berwawasan lingkungan
4. Meningkatkan kualitas sdm pendidikan dan tenaga kependidikan
5. Mengembangkan pendidikan karakter menuju masyarakat madani dan pemerintah yang baik melalui manajemen pendidikan yang akuntabel dan transparan
6. Penyelenggaraan pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan lapangan kerja

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan atau pemerintahan, dimana setiap individu atau sumber daya manusia pada lingkungan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Berikut struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Solok dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Bagan 4. 1

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Solok



Sumber : Dinas Pendidikan Kota Solok

4.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok. Penelitian ini ditujukan kepada pegawai negeri sipil dinas pendidikan yang berjumlah 42 orang. Dalam deskripsi responden ini, penulis akan menguraikan mengenai identitas atau gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Pada penelitian ini penulis memberikan atau menyebarkan kuesioner (angket) sebanyak 42 berkas. Untuk lebih jelasnya, berikut akan digambarkan karakteristik responden pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Solok untuk mempermudah dalam memahami hasil temuan penelitian ini, maka peneliti akan mengemukakan persentase jumlah jawaban yang mayoritasnya dari setiap responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini tentang identitas diri yang dimiliki. Berikut data responden Pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Solok dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Data Responden Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok

NO	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	Saharrudin	L	50	S2
2	Shahril	L	41	S1
3	Abdul Rizam	L	27	S1
4	Fatmawati	P	36	S1
5	Erniwati	P	52	S2
6	Ruslaini	P	46	D3
7	Kasmaniar	P	50	S2
8	Jusmaniar	P	52	S2
9	Muhmmad Nur	L	32	S1
10	Raratul Jannah	P	22	S1

11	Nelywati	P	51	S2
12	Gusnarita	P	40	S1
13	Amril Muis	L	51	S2
14	Mardiana	P	42	S1
15	Sovia Sari	P	22	S1
16	Yulidar	P	50	S2
17	Elisnawati	P	41	S1
18	Amridzal	L	45	S1
19	Erniwati	P	41	S1
20	Yunizar S.A.P	P	42	S1
21	Burhanuddin	L	41	S1
22	Kasio Kasid	L	28	S1
23	Rhayati	P	27	S2
24	Dedi Candra	L	36	D3
25	Anel Asril	L	38	S1
26	Alinur Rasyid	L	37	S1
27	Danil	L	33	D3
28	Syaffida Wati	P	42	S1
29	Rosdiana	P	34	S1
30	Rafida Ani	P	40	S1
31	Nurhama	P	41	D3
32	Anwar M.S	L	35	S1
33	Wawardi	L	42	D3
34	Reffita Wati	P	28	S1
35	Syafrizal	L	43	S2
36	Nurhayannah	P	24	S1
37	Gusrial Hadi	L	42	D3
38	Trisnaini Miyarsih	P	51	S1
39	Rosminah Ilyas	P	43	S1
40	Ratni Idrus	P	46	S1
41	Rna Fahmi	P	34	S1
42	Sanila Warni	P	33	D3

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Solok

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)

Berdasarkan data yang telah diolah setelah melihat hasil penyebaran kuesioner kepada 42 responden Dinas Pendidikan Kota Solok maka hasil penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	16	38,1	38,1	38,1
Perempuan	26	61,9	61,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah sendiri

Dari tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok lebih banyak Pegawai perempuan yang berjumlah 26 orang dan persentase (61,9%), responden laki-laki berjumlah 16 orang dan persentase (38,1%).

4.2.2 Profil Responden Menurut Usia

Berdasarkan data yang telah diolah setelah melihat hasil penyebaran kuesioner kepada 42 responden Dinas Pendidikan Kota Solok, maka hasil penyebaran kuesioner menurut usia dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Klasifikasi Responden Menurut Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-30	7	16.6	16.6	16.6
31-40	11	26.2	26.2	26.2
41-60	24	57.2	57.2	57.2
Total	42	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data diolah sendiri

Dari tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok responden yang berumur 22-30 tahun berjumlah 7 orang dan persentase (16,6%), responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 11 orang dan persentase (26,2%), responden yang berumur 41-60 tahun berjumlah 24 orang dan persentase (57,2%).

4.2.3 Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang telah diolah setelah melihat hasil penyebaran kuesioner kepada 42 responden Dinas Pendidikan Kota Solok maka hasil penyebaran kuesioner menurut tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4. 4

Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	7	16,7	16,7	16,7
S1	26	61,9	61,9	78,6
S2	9	21,4	21,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah sendiri

Dari tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok memiliki responden yang lulusan D3 berjumlah 7 orang dan persentase (16,7%) ,responden yang lulusan S1 berjumlah 26 orang dan persentase (61,9%), responden yang lulusan S2 berjumlah 9 orang dan persentase (21,4%)

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukur. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 42 responden dengan pernyataan sebanyak 10 item pertanyaan, Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y), dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r_{hitung} atau nilai pada kolom total Correlation lebih besar dari pada r_{tabel} . Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,3044 berdasarkan r_{tabel} dan Ketentuan untuk pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r_{hitung} negative atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Berdasarkan pengujian validitas diatas maka dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5**Uji Validitas Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y)****Correlations**

		Total	R _{Tabel}	Status
Etos Kerja 1	Pearson Correlation	,855**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 2	Pearson Correlation	,870**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 3	Pearson Correlation	,918**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 4	Pearson Correlation	,920**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 5	Pearson Correlation	,915**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 6	Pearson Correlation	,923**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 7	Pearson Correlation	,908**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 8	Pearson Correlation	,845**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 9	Pearson Correlation	,894**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Etos Kerja 10	Pearson Correlation	,835**	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Total	Pearson Correlation	1	0,3044	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N	42		

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari analisis diatas dapat dikatakan keseluruhan item Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran diulang. Suatu item dinyatakan reliabel instrumen menggunakan program IBM SPSS 22. Adapun uji reliabilitas yang telah dilakukan dan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini: Uji reliabilitas Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil dari 42 responden dan 10 item pertanyaan. Berdasarkan uji reliabilitas variabel dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Statistik Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,967	10

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dilihat pada tabel 4.6 diatas maka hasil analisis nilai alpha sebesar 0,976 sedangkan suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisiensi Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60 karena nilai Crobach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut bisa dikatakan reliabel.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah hubungan fungsional yang terjadi antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen, agar dapat diketahui nilai dengan rata-rata variabel dependen atas pengaruh variabel independen tersebut. Dalam penelitian ini digunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan

bantuan program SPSS versi 22. Dalam perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 22 dengan hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,365	2,001		16,177	,000
X1	2,138	,662	,411	3,230	,003
X2	1,831	,511	,456	3,584	,001

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka dapat disimpulkan sistem persamaan linear dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 32,365 + 2,138X_1 + 1,831 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil
a = Konstanta
b₁ dan b₂ = Koefisien regresi
X₁ = Latar Belakang Pendidikan
X₂ = Pengalaman Kerja
E = standar error

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 32,365 yang artinya jika Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja adalah nol maka etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Solok nilainya sebesar 32,365
- b. Koefisien regresi pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X₁) sebesar 2,138 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Latar Belakang

Pendidikan dengan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jadi, apabila terjadi peningkatan 1% pada variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan dimana faktor-faktor lain tersebut konstan, maka akan dapat meningkatkan variabel dependen yaitu Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 2,138.

- c. Koefisien regresi pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1,831 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengalaman Kerja dengan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jadi, apabila terjadi peningkatan 1% pada variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X_2) dimana faktor-faktor lain tersebut konstan maka akan dapat meningkatkan tingkat variabel dependen yaitu Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 1,831.

4.3.4 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8

Hasil Koefisien Determinan

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,778 ^a	,605	,584	3,39254	,605	29,836	2	39	,000	1,673

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa R square sebesar 0,605 atau sebesar 60,5%. Hal ini menunjukkan variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) mempengaruhi variabel dependen sebesar 60,5% dan sisa sebesar 39,5% dipengaruhi variabel lain selain variabel independen dalam penelitian seperti Reward, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

4.3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi. Dalam statistik sebuah hasil dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya, (Lengkong, 2017).

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda maka hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,365	2,001		16,177	,000
X1	2,138	,662	,411	3,230	,003
X2	1,831	,511	,456	3,584	,001

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 diatas ,maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

a. Uji t Latar Belakang Pendidikan (X_1) terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < a 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $a 0,05$ adalah 2,023. Untuk variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) nilai t_{hitung} adalah 3,230 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,230 > 2,023$ dan nilai tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

b. Uji t Interaksi Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < a 0,05$, nilai t_{tabel} pada $a 0,05$ adalah 2,023. Untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) nilai t_{hitung} adalah 3,584 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,584 > 2,023$ dan nilai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

2. Uji f

Uji f digunakan untuk memprediksi pengaruh positif antara variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun uji f digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 10

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	686,779	2	343,390	29,836	,000 ^b
Residual	448,863	39	11,509		
Total	1135,643	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig $< a$ 0,05 dari hasil tabel 3,23 , maka dapat dilihat bahwa f_{hitung} 29,836 > dari f_{tabel} 3,23 dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

4.4 Pembahasan Dan hasil Penelitian

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah

$$Y = 32,365 + 2,138X_1 + 1,831 X_2 + e$$

2. Koefisien Determinasi R²

Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,605 atau sebesar 60,5%. Hal ini menunjukkan variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (Y) mempengaruhi variabel dependen sebesar 60,5% dan sisa sebesar 39,5% dipengaruhi variabel lain selain variabel independen dalam penelitian seperti Reward, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

3. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil

Uji t

Latar Belakang Pendidikan (X_1) terhadap Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y). Diketahui , untuk $t_{hitung} 3,230 > t_{tabel} 2,023$ dan pengaruh X_1 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil

Uji t

Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y). Diketahui $t_{hitung} 3,584 > t_{tabel} 2,023$ dan pengaruh X_2 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan ,sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y.

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil.

5. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil

Uji f

Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Etos Kerja Pegawai negeri sipil (Y). Diketahui $f_{hitung} 29,836 > f_{tabel} 3,23$ dan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y.

Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 32,365 + 2,138X_1 + 1,831X_2 + e$.
 - a. Konstanta sebesar 32,365 yang artinya jika Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja adalah nol maka etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Solok nilainya sebesar 32,365
 - b. Koefisien regresi pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) sebesar 2,138 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Latar Belakang Pendidikan dengan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Koefisien regresi pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1,831 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengalaman Kerja dengan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,605 atau sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini seperti Reward, Kompensasi, Lingkungan Kerja
3. Latar Belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai negeri sipil. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,230 > t_{tabel} 2,023$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$.

4. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,584 > t_{tabel} 2,023$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
5. Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan f_{hitung} yaitu $29,836 > f_{tabel} 3,23$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Solok diharapkan untuk memperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai negeri sipil agar memotivasi pegawai negeri sipil untuk bisa mencapai etos kerja yang diinginkan.
2. Bagi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok agar selalu meningkatkan Etos kerja atau semangat kerja agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor yang lain dapat berpengaruh seperti Reward, Kompensasi, Lingkungan Kerja yang dapat berpengaruh terhadap Etos Kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisyahbana, F., Ismail, I., & Wispodono, M. (2015). Pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja pendamping UPPKH (unit pelaksana program keluarga harapan) kabupaten samapang. *Jurnal Neon-Bis*, 9(2), 53–65.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120>
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. 6, 465–476.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44.
<https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Indriani, W. (2015). Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 173–188.
- Lengkong, V. P. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2761–2770.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17154>
- Mangkunegara. (2014). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Hubungan Kerja*, 25(02), 9.
<https://media.neliti.com/media/publications/267980-analisis-pengaruh-etos->

kerja-hubungan-ke-5ea0cfd0.pdf

- Mufidah, Z. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri. *Simki Economic*, 1(5), 1–17.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 60–68. <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1900>
- Pt, et al., Sulutgo, B., & Branch, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16520>
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (1st ed.).
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung*, 1(1), 1–16.
- Setiawan, I. K. Y. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance

(Fif) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, 05(1), 1–11.

Sinamo. (2011). *etos kerja*. <https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jiam>

Sofian, E., & Julkarnain. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dutagriya Sarana Medan*. 4, 142–149.

Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2722/1893>

Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, & Riris Lestiowati. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.

Tirtarahardja.2015. Pengantar Pendidikan. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Utomo, I. Y. (2016). Pengaruh Komunikasi internal terhadap efisiensi kerja pegawai pada PT. Ronalds Brothers Tour dan Travel di Samarinda. *Ilmu Administarasi Bisnis*, 4(2), 491–505.

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibuk

Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok

Di Tempat

Hal : Permohonan Mengisi Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Bersama surat ini saya sampaikan kepada Ibu, dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, maka dengan ini peneliti :

Nama : Riri Hayati

NIM : 181000461201020

Dengan hal tersebut diatas saya bermaksud untuk melakukan penelitian penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK”**.

Untuk itu , peneliti mohon partisipasi Bapak/Ibuk untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Mengingat keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung kepada kelengkapan jawaban, sangat dimohonkan agar bapak/Ibuk dapat memberikan jawaban dengan lengkap. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibuk diucapkan terima kasih.

Solok, 23 MEI 2022

Hormat Saya

Riri hayati
Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : Tahun

Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dibawah ini dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling mendekati pendapat Bapak/Ibuk.

A. Latar belakang pendidikan (X1)

No	Keterangan	Jawaban				
		SMA (1)	D3 (2)	S1 (3)	S2 (4)	S3 (5)
1	Tingkat pendidikan yang terakhir dicapai karyawan					

B. Pengalaman kerja (X2)

No	Keterangan	Jawaban				
		0-3 th (1)	4-7 th (2)	8-11 th (3)	12-15 th (4)	16-19 th (5)
1	Lama waktu atau Masa kerja karyawan					

Penilaian :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

C. Etos kerja (Y)

No	Keterangan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Kerja keras						
1	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Pegawai selalu giat dalam bekerja					
3	Pekerjaan pegawai di apresiasi oleh atasan					
Disiplin						
4	Pegawai tidak pernah terlambat datang bekerja					
5	Pegawai selalu disiplin dalam bekerja					
Jujur						
6	Kejujuran pegawai sangat berpengaruh baik terhadap karier pegawai negeri sipil					
7	Pegawai selalu jujur dalam bekerja					
Tanggung jawab						
8	Pegawai selalu bertanggung jawab terhadap tugas apapun yang diberikan atasan					
9	Profesional dalam bekerja adalah salah satu tanggung jawab pegawai					
10	Siap menerima resiko apapun dalam pekerjaan					

Lampiran 2 tabulasi hasil pengisian kuesioner

NO	Etos Kerja (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
22	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	30
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
33	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
34	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	44

Lampiran 3 Hasil spss

UJI VALIDITAS ETOS KERJA

Correlations

		EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10	Total
EK1	Pearson Correlation	1	,920**	,825**	,861**	,791**	,733**	,733**	,536**	,614**	,702**	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK2	Pearson Correlation	,920**	1	,872**	,889**	,786**	,742**	,718**	,537**	,671**	,705**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK3	Pearson Correlation	,825**	,872**	1	,909**	,927**	,868**	,771**	,631**	,716**	,724**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK4	Pearson Correlation	,861**	,889**	,909**	1	,929**	,847**	,773**	,615**	,719**	,678**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK5	Pearson Correlation	,791**	,786**	,927**	,929**	1	,899**	,779**	,670**	,730**	,649**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK6	Pearson Correlation	,733**	,742**	,868**	,847**	,899**	1	,870**	,768**	,829**	,613**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK7	Pearson Correlation	,733**	,718**	,771**	,773**	,779**	,870**	1	,853**	,800**	,708**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK8	Pearson Correlation	,536**	,537**	,631**	,615**	,670**	,768**	,853**	1	,946**	,824**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK9	Pearson Correlation	,614**	,671**	,716**	,719**	,730**	,829**	,800**	,946**	1	,824**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
EK10	Pearson Correlation	,702**	,705**	,724**	,678**	,649**	,613**	,708**	,824**	,824**	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	,855**	,870**	,918**	,920**	,915**	,923**	,908**	,845**	,894**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS ETOS KERJA

ETOS KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	10

UJI DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,778 ^a	,605	,584	3,39254	,605	29,836	2	39	,000	1,673

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	32,365	2,001	
X1	2,138	,662	,411
X2	1,831	,511	,456

a. Dependent Variable: Y

UJI PARSIAL (UJI t)

Model	T	Sig.
(Constant)	16,177	,000
X1	3,230	,003
X2	3,584	,001

a. Dependent Variable: Y

UJI SIMULTAN (UJI f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686,779	2	343,390	29,836	,000 ^b
	Residual	448,863	39	11,509		
	Total	1135,643	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

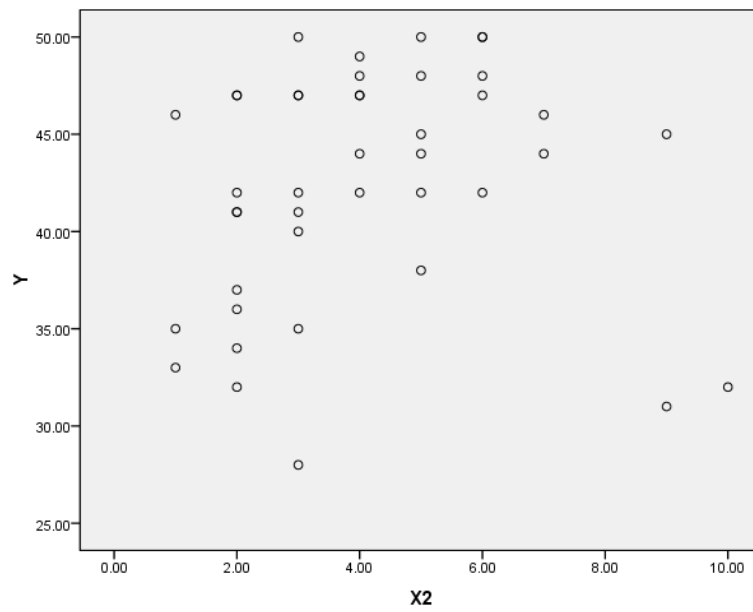
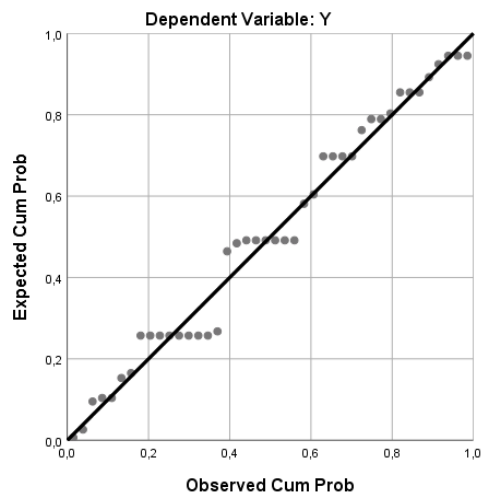
		X1	X2	Y
N		42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,6190	3,5714	46,6429
	Std. Deviation	1,01097	1,30931	5,26295
Most Extreme Differences	Absolute	,266	,220	,333
	Positive	,163	,147	,262
	Negative	-,266	-,220	-,333
Test Statistic		,266	,220	,333
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 4

Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 5 Tabel T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	

27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538

Rumus Uji t : $n-k-1$

Ket : n = Jumlah Sampel

K = Variabel independen

1 = rumus

Rumus Uji f : $n-k$

Ket : n = Jumlah Sampel

K = Varabel independen