

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

Riri Hayati¹, Netti Indrawati², Arfimasri³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

¹ririhayati6@gmail.com

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 $Y = 32.365 + 2.138 X1 + 1.831 X2 + e$ 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*

Pendahuluan

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).

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. 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.

Tinjauan Teori

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 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).

Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

1. Agama
2. Pendidikan
3. Motivasi
4. Usia
5. Jenis Kelamin

Indikator Etos Kerja

1. Kerja Keras
2. Disiplin
3. Jujur
4. Tanggung Jawab
5. Rajin
6. Tekun

Latar Belakang Pendidikan

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. 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).

Faktor-Faktor Latar Belakang Pendidikan

1. Pendidikan
2. Pekerjaan
3. Umur
4. Faktor Lingkungan
5. Sosial Budaya

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.

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.

Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

- 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
- c. Penugasan terhadap pekerjaan dan peralatan.

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).

Hipotesis

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.

Metode 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. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok. Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah Dinas Pendidikan Kota Solok yang beralamat di Jl. Tembok Raya, Nan Balimo, Tanjung Harapan Kota Solok, Sumatera Barat. Objek yang akan diteliti adalah semua Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Solok. Dengan populasi sebanyak 42 orang dan sampel sebanyak 42 orang di dapat dengan Teknik Totaling Sampling.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini didasarkan pada hasil laporan olah data kuesioner yang telah didapatkan dari Pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok. Pengolahan data menggunakan bantuan program spss versi 22 for windows.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
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

- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Latar Belakang Pendidikan
- X_2 = 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 (X_1) 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.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
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 (X₂) 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.

Uji Hipotesis

Tabel 3
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 (X₁) 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 (X₁) nilai t_{-hitung} adalah 3,230 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,003. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 3,230 > 2,023 dan nilai tingkat signifikasi 0,003 < 0,05 maka H₁ diterima dan H_o diterima. 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 (X₂) 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 (X₂) nilai t_{-hitung} adalah 3,584 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,001. Karena nilai t_{-hitung} lebih besar dari t_{-tabel} 3,584 > 2,023 dan nilai tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka H₂ diterima dan H_o diterima. Hal ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

Uji f

Tabel 4
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.

Pembahasan 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

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

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

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.

Kesimpulan

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 signifikan $0,001 < 0,05$.
 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 $0,000 < 0,05$.

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.