

**Pengaruh Sikap Individu, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Serta  
Kaitannya Terhadap Etos Kerja Perusahaan  
CV Buana Sejara Jaya Abadi Bekasi**

**Akhmad Zaqi Amani**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
zakiamani90@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to describe (1) the influence of individual attitudes on employee performance, (2) the influence of education level on employee performance, (3) the influence of work experience on employee performance, and (4) the influence of work ethic on employee performance at CV Buana Sejara Jaya Abadi Bekasi. This research is classified as quantitative research. The population is employees of CV Buana Sejara Jaya Abadi Bekasi. The sample for this research was 50 respondents. The data collection method uses a questionnaire method, while the data analysis technique uses multiple regression analysis and classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The results of the analysis show that (1) Individual attitudes have a positive effect on employee performance. This means that the better the individual worker's attitude, the better the employee's performance. (2) Education has a positive effect on employee performance. This means that the better the level of education obtained, the better the employee's performance. (3) Work experience has a positive effect on employee performance. This means that the more employees have worked before, the better the employee's performance. (4) Work ethic simultaneously influences employee performance. This means that the better the individual attitude, education level and work experience of employees, the better the performance of CV Buana Sejara Jaya Abadi employees.*

**Keywords:** Individual Attitude, Education, Work Experience, Work Ethic

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1) Pengaruh Sikap Individu terhadap kinerja pegawai, (2) Pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai CV Buana Sejara Jaya Abadi Bekasi. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Populasi adalah pegawai CV Buana Sejara Jaya Abadi Bekasi. Sampel penelitian ini adalah 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Sikap Individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik sikap individu pekerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. (2) Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik tingkat pendidikan yang diperoleh maka semakin baik pula kinerja pegawai. (3) Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin banyak pekerja yang pernah bekerja sebelumnya maka semakin baik pula kinerja pegawai. (4) Etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik sikap individu, tingkat

pendidikan, dan pengalaman kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai CV Buana Sejara Jaya Abadi.

**Kata Kunci:** Sikap Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang integral dari suatu kesimpulan faktor-faktor produksi lainnya. Oleh karena itu perusahaan lebih menekankan kepada pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Khususnya di era industri modern sekarang ini, peranan SDM bertambah penting karena SDM mampu memberikan potensi barang atau jasa yang dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik.

Perusahaan harus mampu memberikan nilai lebih agar karyawan dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya. Namun demikian, kemampuan bekerja yang ada pada masing-masing individu, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Menurut (Tasmara, 2005) "etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa". Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasah. Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Sesuai dengan pendapat (Bernadip, 2002), ciri-ciri orang yang mandiri adalah mempunyai sikap inisiatif, bersikap aktif, mempunyai perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya dan mampu menjalankan kewajibannya dengan sendirinya tanpa disuruh atau diperingatkan. Etos kerja juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, karyawan yang beretos kerja tinggi mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna.

Berdasarkan observasi yang dilakukan Penulis pada pemilik CV Buana Sejara Jaya Abadi menunjukkan tingkat etos kerja karyawan mengalami penurunan. Untuk lebih jelasnya, penurunan produktivitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. Perkembangan Produksi Bulan September-November 2021**

Produksi (Kg)	September	Oktober	November
Target Produksi	728.000	728.000	728.000
Realitas produksi	650.000	312.000	247.000

Sumber data : CV Buana Sejara Jaya Abadi

Berdasarkan pada data Tabel 1, dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan etos kerja pada CV Buana Sejara Jaya Abadi pada bulan September sampai dengan bulan November 2021. Permasalahan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sikap, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, pengalaman, serta kesempatan berprestasi (Hermawan, 2017). Banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja namun peneliti lebih terfokus pada sikap, pendidikan dan pengalaman kerja.

Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Hasil penelitian (Pujiyati, 2017) menjelaskan bahwa Sikap mandiri berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Hasil penelitian Boatwright dan Slate menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU (Ardiansyah, 2011).

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pendapat ini juga sesuai dengan penelitian Boatwright dan Slate yang mengungkapkan bahwa pekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggi individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan (Ardiansyah, 2011).

Berdasarkan data tersebut dan berdasarkan beberapa penjelasan di awal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai; “Pengaruh Sikap Individu, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Serta Kaitannya Terhadap Etos Kerja Perusahaan”.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan perangkat kuesioner. Dalam pendekatan kuantitatif, penulis melakukan survey suatu rangkaian penulisan yang berawal dari sejumlah teori. Kemudian teori itu dideduksikan menjadi suatu hipotesis dan asumsi-asumsi suatu kerangka pemikiran yang tersaji dalam sebuah model analisis dan terdiri dari variabel-variabel yang mengarah kepada operasionalisasi konsep. Dengan kata lain pendekatan ini berangkat dari data yang diproses menjadi informasi yang bersikap individu bagi pengambilan keputusan. Pemrosesan data mentah menjadi informasi yang bermanfaat inilah yang merupakan jantung dari analisis kuantitatif (Kuncoro, 2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi berapa banyak item dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid atau tidak valid. Analisis Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menilai validitas item kuesioner. Jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , item tersebut memiliki daya dukung yang besar dari keseluruhan item instrumen dan harus disimpan untuk mengungkapkan data penelitian. Jika  $r_{xy}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka butir soal tersebut memiliki daya dukung yang relatif kecil terhadap keseluruhan butir instrumen dan harus ditiadakan karena tidak cukup kuat untuk mengungkapkan data penelitian.

Berdasarkan rangkuman hasil uji validitas, semua butir pertanyaan dinyatakan valid pada data hasil angket sikap individu ( $X_1$ ), pendidikan ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ), etos kerja ( $Y$ ).

Hasil uji validitas  $t_{hitung}$  setiap variabel kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Rumus dari  $r_{tabel}$  adalah  $df = N - 2$  jadi  $50 - 2 = 48$ , sehingga skor  $r_{tabel} = 0,284$ . Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh item dinyatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Istilah uji reliabilitas mengacu pada instrumen yang dapat dipercaya untuk mengumpulkan data. Rumus *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengukur ketergantungan dengan ketentuan nilai Alpha di atas 0,6. Setelah dilakukan pengujian, menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha data sikap individu = 0,723, pendidikan = 0,831, pengalaman kerja = 0,773, dan keputusan pembelian = 0,811. Hasil tersebut

telah melebihi nilai reliabilitas 0,6 sehingga variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan. Perhitungan selengkapnya terlampir.

### Teknik Analisis Data

#### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan, dan tingkat keseringan penggunaan produk. Uraian berikut ini merupakan penjelasan karakteristik responden.

##### a. Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin

Tabel 2 menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Relatif (%)
1.	Laki-laki	44	88
2.	Perempuan	6	12
<b>Total</b>		50	100

Sumber : Data primer diolah 2022 (Lampiran 4)

Berdasarkan usia dari 50 responden dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 44 orang (88%) dan untuk responden perempuan dengan frekuensi 6 orang (12%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

###### 2. Umur

Pada Tabel 3 menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan umur seperti di tunjukkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Frekuensi	Relatif (%)
1.	< 20 Tahun	7	14
2.	20 - 25 Tahun	19	38
3.	26 - 30 Tahun	11	22
4.	Di atas 30 Tahun	13	26
<b>Total</b>		50	100

Sumber : Data primer diolah 2022 (Lampiran 4)

Berdasarkan usia dari 50 responden dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah umur 20 – 25 tahun dengan jumlah frekuensi 19 orang (38%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar berumur 20 – 25 tahun.

3. Pendidikan

Pada Tabel 4 menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pendidikan seperti di tunjukkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Umur	Frekuensi	Relatif (%)
1.	SD	4	8
2.	SMP	7	14
3.	SMA	32	64
4.	Diploman	3	6
5.	Sarjana	4	8
<b>Total</b>		50	100

Sumber : Data primer diolah 2022 (Lampiran 4)

Berdasarkan usia dari 100 responden dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang paling tinggi adalah SMA dengan jumlah frekuensi 32 orang (64%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan SMA.

4. Lama Kerja

Pada Tabel 5 menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama kerja seperti di tunjukkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Relatif (%)
1.	1 - 2 tahun	18	36
2.	3 - 4 tahun	16	32
3.	5 - 7 tahun	13	26
4.	Di atas 7 tahun	3	6
<b>Total</b>		50	100

Sumber : Data primer diolah 2022 (Lampiran 4)

Berdasarkan usia dari 50 responden dapat diketahui bahwa responden yang lama kerja adalah antara 1 - 2 tahun dengan jumlah frekuensi 18 orang (36%). Hal ini menunjukkan bahwa lama kerja sebagian besar responden antara 1 - 2 tahun.

**Deskriptif Variabel Penelitian**

Untuk menjelaskan hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata pada setiap variabel. Penilaian responden tertinggi dengan skor rata-rata 5 dan skor penilaian terendah adalah 1 maka dapat ditentukan interval sebagai berikut

$$\frac{\text{skor maksimum} \times \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 \times 1}{3} = 1,66$$

**Interval =**

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut.

Skor rata-rata antara 0.00 - 1.66 : Lemah/Rendah

Skor rata-rata antara 1.67 – 3,33 : Moderat  
 Skor rata-rata antara 3.34 – 5.00 : Kuat/Tinggi

**Variabel Sikap individu**

Variabel sikap individu memiliki 3 item pertanyaan. Untuk mengetahui secara lebih detail dari variabel sikap individu dalam analisis deskriptif

Dari data diketahui jawaban responden tertinggi sebesar 4,70 didapat pada pertanyaan no 1: Saya merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Jawaban responden terendah 4,42 pada pertanyaan no 3: Saya memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk memajukan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk memajukan perusahaan. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata diperoleh 4,52 pada kategori kuat. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa sikap individu sangat kuat menentukan etos kerja karyawan.

**Variabel Pendidikan**

Variabel pendidikan memiliki 4 item pertanyaan. Untuk mengetahui secara lebih detail dari variabel pendidikan dalam analisis deskriptif.

Dari data diketahui jawaban responden tertinggi sebesar 4,76 didapat pada pernyataan no 2: Saya merasa senang dan suka selama diberikan tanggung jawab pekerjaan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang dan suka selama diberikan tanggung jawab pekerjaan oleh perusahaan. Jawaban responden terendah sebesar 4,66 pada pertanyaan no 1: Saya mampu mengidentifikasi kelemahan saya selama melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengidentifikasi kelemahan saya selama melakukan pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,72 pada kategori kuat. Dengan demikian, pendidikan sangat kuat menentukan etos kerja karyawan.

**Variabel Pengalaman Kerja**

Variabel Pengalaman kerja memiliki 3 pertanyaan. Untuk mengetahui secara lebih detail dari variabel Pengalaman kerja dalam analisis deskriptif maka dapat dijabarkan dalam Tabel berikut.

**Tabel 6. Jawaban Responden tentang Variabel Pengalaman Kerja**

No	Butir Pertanyaan	SS		S		Netral		TS		STS		Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik	35	70	14	28	1	2	0	0	0	0	4,56	Kuat

2	Saya memiliki kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan pekerjaan	34	68	15	30	1	2	0	0	0	0	4,54	Kuat
3	Saya menguasai dalam menggunakan peralatan dan teknik pekerjaannya	29	58	19	38	2	4	0	0	0	0	4,42	Kuat
<b>Rata-rata</b>												4,51	Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 5)

Dari data di atas diketahui jawaban responden tertinggi sebesar 4,56 pada pernyataan no 1: Saya dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Jawaban responden terendah sebesar 4,42 pada pertanyaan no 3: Saya menguasai dalam menggunakan peralatan dan teknik pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menguasai dalam menggunakan peralatan dan teknik pekerjaannya. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,51 pada kategori kuat. Dengan demikian, pengalaman kerja sangat kuat menentukan etos kerja.

### Variabel Etos kerja

Variabel etos kerja memiliki 8 item pertanyaan. Untuk mengetahui secara lebih detail dari variabel etos kerja dalam analisis deskriptif

Dari data diketahui jawaban responden tertinggi sebesar 4,70 pada pernyataan no 1 menyatakan responden semangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Sedangkan jawaban responden terendah sebesar 4,42 pada pertanyaan no 3: Saya menghargai waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menghargai waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, etos kerja karyawan sangat kuat dengan nilai rata-rata adalah 4,55.

#### 1. Pengaruh Sikap individu Terhadap Etos kerja

Nilai koefisien regresi sikap individu memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,637 > t_{tabel} = 1,667$  dengan nilai  $p-value = 0,011 < 0,05$ . Dengan demikian **hipotesis 1** diterima, artinya sikap individu berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

Hasil jawaban responden tertinggi sebesar 4,70 didapat pada pertanyaan no 1: Saya merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Jawaban responden terendah 4,42 pada pertanyaan no 3: Saya memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk memajukan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk

memajukan perusahaan. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata diperoleh 4,52 pada kategori kuat. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa sikap individu sangat kuat menentukan etos kerja karyawan.

Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Hasil penelitian (Pujiyati, 2017) menjelaskan bahwa Sikap mandiri berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo.

## 2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Etos kerja

Nilai koefisien regresi pendidikan memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,291 > t_{tabel} = 1,667$  dengan nilai  $p-value = 0,027 < 0,05$ . Dengan demikian **hipotesis 2** diterima, artinya persepsi pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

Hasil jawaban responden tertinggi sebesar 4,76 didapat pada pernyataan no 2: Saya merasa senang dan suka selama diberikan tanggung jawab pekerjaan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang dan suka selama diberikan tanggung jawab pekerjaan oleh perusahaan. Jawaban responden terendah sebesar 4,66 pada pertanyaan no 1: Saya mampu mengidentifikasi kelemahan saya selama melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengidentifikasi kelemahan saya selama melakukan pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,72 pada kategori kuat. Dengan demikian, pendidikan sangat kuat menentukan etos kerja karyawan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Hasil penelitian Boatwight dan Slate menyatakan bahwa etos kerja dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU (Ardiansyah, 2011).

## 3. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Etos kerja

Nilai koefisien regresi pengalaman kerja memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,600 > t_{tabel} = 1,667 > t_{tabel} = 1,667$  dengan nilai  $p-value = 0,012 < 0,05$ . Dengan demikian **hipotesis 3** diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Hasil jawaban responden tertinggi sebesar 4,56 pada pernyataan no 1: Saya dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Jawaban responden terendah sebesar 4,42 pada

pertanyaan no 3: Saya menguasai dalam menggunakan peralatan dan teknik pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menguasai dalam menggunakan peralatan dan teknik pekerjaannya. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,51 pada kategori kuat. Dengan demikian, pengalaman kerja sangat kuat menentukan etos kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pendapat ini juga sesuai dengan penelitian Boatwright dan Slate yang mengungkapkan bahwa pekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggi individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan (Ardiansyah, 2011).

#### **4. Pengaruh Sikap individu, Pendidikan, dan Pengalaman kerja Terhadap Etos kerja**

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui nilai  $F_{reg} = 23,532$  dengan nilai  $p$  (signifikansi) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  ( $p < 5\%$ ), sehingga **H<sub>4</sub> diterima**. Artinya, ada pengaruh secara simultan sikap individu, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Hasil jawaban responden tertinggi sebesar 4,70 pada pernyataan no 1 menyatakan responden semangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Sedangkan jawaban responden terendah sebesar 4,42 pada pertanyaan no 3: Saya menghargai waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menghargai waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, etos kerja tergolong tinggi.

Hasil data menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan etos kerja. Permasalahan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sikap, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, pengalaman, serta kesempatan berprestasi (Hermawan, 2017). Faktor yang mempengaruhi etos kerja namun peneliti lebih terfokus pada sikap, pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil penelitian (Srang, 2018) menjelaskan bahwa sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis. (Hasan, 2021) juga menegaskan dalam penelitiannya bahwa ada Pengaruh Pendidikan Terhadap etos kerja Personil Polsek Nanggalo.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Sikap individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi sikap individu maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah sikap individu maka semakin rendah pula etos kerja karyawan.
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah pendidikan maka semakin rendah pula etos kerja karyawan.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja maka semakin rendah pula etos kerja karyawan.
4. Sikap individu, pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi sikap individu, pendidikan, dan pengalaman kerja maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah sikap individu, pendidikan, dan pengalaman kerja maka semakin rendah pula etos kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Hermawan. 2017. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Alias, Serlin Serang. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383 Volume 1 Nomor 1 2018 Oktober*.
- Ardiansyah, Muhammad. 2014. "Pengaruh Corporate Governance, Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Manajemen Laba". *Jurnal Akuntansi. Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Asri, N. 2018. *Sikap Profesional Dan Etos Kerja Guru Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja*. Volume VII, Nomor 2, Juli - Desember 2018.
- Augusty, Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azwar, S. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Biatna Dulbert Tampubolon 2017. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3 Tahun 2007*: 106 - 115.

- Danang Sunyoto dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS. Canter For Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Diyah Fitriyani. 2019. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol 8 No 1, Tahun 2019.
- Elinda Novita Sari. 2020. *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pendidikan, Kinerja Individu, Dan Pengalaman Kerja Personal Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Marga Tabanan*. Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia Edisi Juli 2020.
- Erni Sukmawati. 2020. *The Influence Of Leadership Style, Communication, Training, Work Ethos, And Individual Characteristics On Employees Performance*. DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 : 461-479 NOVEMBER 2020.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Harjoni Desky. 2014. *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe*. INFERENSI, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. Vol. 8, No. 2, Desember 2014.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Penerbit : Bumi Aksara.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Simpan Bukti*: Alfabeta, Bandung.
- Lenny Hasan 2021. *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personil Polsek Nanggalo*. INVEST : *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Volume 2 No 2 Tahun 2021* Halaman 102-109.
- Lestari, Karunia Eka dan Mokhammad Ridwan Yudhanegara. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mudrajad Kuncoro. 2013. *"Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi"* Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Isa Indrawan 2017. *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*. Vol. 10 No.2 Desember 2017 ISSN : 1979-5408.
- Ni Luh Ayu Dhyana Utami. 2021. *Pengaruh Keterlibatan Pengguna Dalam Pengembangan Sistem, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Skill Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada LPD Kecamatan Kerambitan*. *Jurnal kharisma vol. 3 No. 2, Juni 2021*.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Octarina, Arischa. 2013. "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun". *Kumpulan Journal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Manajemen S-1, Vol. 1 2013 No. 1*.
- Pitriyani. 2020. *Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian persero cabang rantauprapat*. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi EBMA Volume 1, Nomor 1, Juli, 2020.
- Pujiyati, Ratna. 2012. "Pengaruh Sikap Mandiri Dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo", Skripsi; Fakultas Tarbiyah UN Muhammadiyah Surakarta.
- Putra Arif Simanjuntak. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2 No.1 Febuari 2020.
- Roy Sahputra Saragih. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. *Jurnal EK&BI, Volume 3, Nomor 1 Juni 2020*.
- S. Rahma, G. A. Suhandana, Ni Kt. Suarni. 2013. Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Oranisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja e-*Journal Ganesha. Vol 4. Hal 11-22*.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sutari Imam Bernadib. 2002. *Filsafat Perspektif Baru Pendidikan*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen Depdiknas
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Toto Tasmara. 2005. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jogjakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa
- Vivi Nila Sari. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Pdam Kota Padang*. JIM UPB Vol 7 No.1 2019.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta