

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALI NAGARI AIR BANGIS

Alfian¹, Retnadita Susanti²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ekonomi “KBP” Padang

Corresponding Author: ¹alfian@akbpstie.ac.id, ²retnadita1@gmail.com

Article History

Received: 04-11-2022

Revised: 14-11-2022

Accepted: 02-12-2022

Keywords:

Educational Background; Work Experience; Employee Work Ethic

ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of educational background and work experience on the work ethic of employees at the wali nagari air bangis office. The sample in this study was employees of the wali nagari air bangis office with a total sample of 35 employees. This type of research is quantitative research with total sampling method. The data in this study were processed using multiple linear regressions using a questionnaire. The results of this study indicate that educational background has no significant effect on employee work ethic and work experience has significant effect on employee work ethic.

PENDAHULUAN

Secara umum setiap lembaga dapat diartikan sebagai tempat berkumpulnya sekelompok orang atau individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan suatu instansi, besar atau kecil, tidak hanya didasarkan pada kualitas, efisiensi, efektivitas dan kemajuan teknologi permesinan modern, tetapi juga membutuhkan modal yang cukup dan ketersediaan bahan baku yang berkualitas tinggi dan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. atau agensi. Namun, semua fungsi ini tidak akan berjalan tanpa personel yang memenuhi syarat untuk menjalankannya melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan peran dalam pelaksanaan, perencanaan, pengendalian, dan peningkatan kualitas personel di perusahaan atau organisasi yang akan ditangani. Mengingat dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu penentu perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan sebuah perusahaan, maka potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu unsur modal yang memegang peranan yang sangat penting dan potensial dalam pencapaian tujuan dan pengambilan keputusan.

Kantor Wali Nagari Air Bangis yang berlokasi di Jl. H. Bakri Sulaiman, Kec, Sungai Beremas, Kab. Pasaman Barat. Dengan jumlah penduduk 26.471 jiwa dan terdiri dari 10 kejurongan, setiap kejurongan dipimpin oleh kepala jorong yang dibawah Wali Nagari. Di Air Bangis, proses pemilihan Wali Nagari dilakukan melalui proses rekomendasi dari BAMUS daerah Air Bangis dengan masa jabatan selama lima tahun dan melalui proses penganggaran dana yang nantinya akan disetujui oleh bupati, setelah itu dilakukan pemilihan serentak dan proses pelantikannya dilaksanakan oleh Bupati Pasaman Barat. Data latar belakang pendidikan staf Wali nagari Air Bangis. Terlihat pegawai kantor Wali nagari Air

Bangis memiliki pegawai berlatar belakang pendidikan setingkat SMA/SLTA, D3 serta S1. Dan masa kerja pegawai di kantor wali nagari berkisar antara 1-20 tahun.

Setiap lembaga berkewajiban untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, jujur, inovatif dan teliti, serta etika bisnis yang baik. Dengan adanya pegawai yang memiliki komitmen dan semangat kerja yang tinggi pada saat bekerja maka akan melahirkan pegawai yang memiliki ataupun mempunyai etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga proses pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya dapat terlaksanakan dengan baik

Dari kata ethos dikenal juga dengan istilah etika, etiket, yang hampir mendekati pengertian moralitas atau nilai-nilai yang memiliki hubungan dengan kebaikan dan kejahatan (moralitas), sehingga ethos mengandung pikiran ataupun semangat yang sangat kuat untuk melakukan sesuatu secara maksimal dan lebih baik lagi serta berusaha menggapai kualitas kerja secara maksimum (Tasmara, 2002). Menurut Sinamon (2011) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang didasarkan pada keyakinan mendasar, disertai dengan komitmen penuh pada paradigma kerja.

Latar belakang pendidikan merupakan masalah yang sangat serius bagi kehidupan manusia. Kemajuan bagi suatu bangsa sangat tergantung pada tingkat pendidikannya. Dalam arti jika tingkat pendidikan suatu bangsa yang dapat menghasilkan manusia seutuhnya, maka bangsa tersebut secara otomatis akan maju, tentram dan damai. Sebaliknya jika tingkat pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi, maka bangsa tersebut akan tertinggal dalam segala bidang (Mubarak, 2015).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja diperoleh bagi karyawan yang bekerja lebih lama yang diharapkan dapat menemukan solusi untuk berbagai jenis masalah, tergantung pada keterampilan individu setiap karyawan. Pamungkas et al. (2017), pengalaman kerja yaitu suatu bidang pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan kemampuan karyawan. Menurut Nitisemito Seniority atau sering juga disebut dengan “Length of Service” atau masa kerja adalah periode waktu seorang karyawan memberikan energinya kepada perusahaan tertentu. Sejauh mana karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan di tempat kerja tergantung pada kemampuan, keterampilan, dan kemampuan tertentu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Menurut Pitriyani dan Halim (2020) , pengalaman kerja seorang pekerja merupakan gambaran tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pekerja di tempat kerja, yang dapat diukur dengan masa kerja dan jenis pekerjaan yang telah dilakukan pekerja tersebut.

H1 : Latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja (Y)

H2 : Pengalaman kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja (Y).

LANDASAN TEORI

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan masalah yang sangat serius bagi kehidupan manusia. Kemajuan bagi suatu bangsa sangat tergantung pada tingkat pendidikannya. Dalam arti jika tingkat pendidikan suatu bangsa yang dapat menghasilkan manusia seutuhnya, maka bangsa tersebut secara otomatis akan maju, tentram dan damai. Sebaliknya jika tingkat pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi, maka bangsa tersebut akan tertinggal dalam segala bidang (Mubarak, 2015).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja diperoleh bagi karyawan yang bekerja lebih lama yang diharapkan dapat menemukan solusi untuk berbagai jenis masalah, tergantung pada keterampilan individu setiap karyawan. Pamungkas et al. (2017), pengalaman kerja yaitu suatu bidang pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan kemampuan karyawan. Menurut Nitisemito Seniority atau sering juga disebut dengan “Lenght of Service” atau masa kerja adalah periode waktu seorang karyawan memberikan energinya kepada perusahaan tertentu. Sejauh mana karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan di tempat kerja tergantung pada kemampuan, keterampilan, dan kemampuan tertentu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Etika Kerja

Dari kata ethos dikenal juga dengan istilah etika, etiket, yang hampir mendekati pengertian moralitas atau nilai-nilai yang memiliki hubungan dengan kebaikan dan kejahatan (moralitas), sehingga ethos mengandung pikiran ataupun semangat yang sangat kuat untuk melakukan sesuatu secara maksimal dan lebih baik lagi serta berusaha menggapai kualitas kerja secara maksimum (Tasmara, 2002). Menurut Sinamon (2011) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang didasarkan pada keyakinan mendasar, disertai dengan komitmen penuh pada paradigma kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah etos kerja pegawai kantor wali nagari Air Bangis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor wali nagari air bangis yaitu sebanyak 35 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 35 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu secara observasi, wawancara dan kuesioner.

Defenisi Operasional Variabel.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut ini uraian adri ketiga variabel tersebut:

Tabel 1
Defenisi Oretasional Variabel

NO	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Sumber
1	Etos kerja (Y)	Etos kerja adalah totalitas individu dan cara mengekspresikan, melihat, membujuk, dan memberi makna yang memotivasi diri sendiri untuk bertindak dan untuk mencapai amal yang optimal.	1. Kemampuan interpersonal 2. Inisiatif 3. Dapat diandalkan	(Priansa, 2014)
2	Latar belakang pendidikan (X1)	Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan hasil seleksi dari manajer personalia. Sumber daya manusia dengan pendidikan tertentu biasanya melihat	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Pendidikan 3. Kompetensi	(Syekh, 2019)

		prestasi mereka dalam pilihan bidang yang dikuasainya.	
3	Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah ukuran lamanya waktu atau periode kerja yang dibutuhkan seseorang untuk memahami tanggung jawab di tempat kerja dan melaksanakannya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. masa kerja (Foster, 2001) 2. Tingkat keterampilan dan pengetahuan 3. Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan sebagai tolak ukur suatu kemampuan atau alat pengumpul data, apakah benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2017). Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan dari suatu kuesioner. Instrumen atau pernyataan dinyatakan valid jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *alpha Cronchbach*. Instrumen dalam mengukur setiap variabel dikatakan reliabel apabila nilai yang dihasilkan oleh *cronbach's alpha* $> 0,60$, dan sebaliknya, jika nilai yang dihasilkan *cronbach alpha* $< 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel

Uji Deskriptif TCR (Tingkat Pencapaian Responden)

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif ialah analisis yang dilakukan untuk menentukan nilai suatu variabel bebas, satu atau lebih, tanpa melihat perbandingan atau keterkaitan terhadap variabel lain. Maka dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor rata-rata (RS)} = \frac{(5.SS)+(4.S)+(3.KS)+(2.TS)+(1.STS)}{SS+S+KS+TS+S}$$

Keterangan:

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

Dalam menginterpretasikan jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner yang telah diberikan, maka berikut ini acuan kriteria pengklasifikasikan rata-rata dari jawaban responden ialah sebagai berikut:

1. 81-100% = Sangat Baik
2. 61-80% = Baik
3. 41-60% = Kurang Baik
4. 21-40% = Tidak Baik

5. <20% = Sangat Tidak Baik

Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikoloniaritas, uji heterosedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam (Raden & Risti, 2020) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat maupun variabel bebas dari model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan program SPSS dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji validitas menggunakan asumsi sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikan dari data hitung (sig) < 5% / 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.
- b. Apabila signifikansi data hasil perhitungan (sig) > 5%/0.05, maka data tersebut disebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali dalam (Raden & Risti, 2020) Uji multikolinearitas digunakan untuk mengecek apakah model regresi menemukan korelasi yang kuat antara variabel independen. Model regresi sebaiknya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *VIF*. dengan menggunakan asumsi sebagai berikut:

- a. Bila nilai VIF < 10.00 dan nilai tolerance > 0.10, tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Bila nilai VIF > 10.00 dan nilai tolerance < 0.10, terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali dalam (Raden & Risti, 2020) , uji heteroskedastisitas adalah untuk mengungkapkan apakah terdapat varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada suatu model regresi. Dalam penelitian menggunakan uji *scatterplot* atau nilai prediksi dari variabel dependen yaitu SRESID dengan *residual error* berupa ZPRED. Jika tidak ada pola yang menyebar dan meluas di atas dan di bawah nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) , analisis regresi linier berganda digunakan peneliti untuk memprediksi bagaimana status (naik turunnya) variabel terikat (kriteria), ketika dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai prediktor (kenaikan nilai).

Pengujian Hipotesis

Uji-t (uji-t)

Uji-t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (Raden & Risti, 2020).

- a. H_a diterima, dan H_0 ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} < 0,05$,
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} > 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Latar Belakang Pendidikan (X1)**

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,55	0,33	Valid
X1.2	0,61	0,33	Valid
X1.3	0,65	0,33	Valid
X1.4	0,77	0,33	Valid
X1.5	0,65	0,33	Valid

Sumber: olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.5 hasil pengujian validitas pada variabel latar belakang pendidikan dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari perbandingan r hitung dan r table. Pada table diatas dapat dilihat r hitungnya $> 0,33$

Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,64	0,33	Valid
X2.2	0,54	0,33	Valid
X2.3	0,56	0,33	Valid
X2.4	0,55	0,33	Valid
X2.5	0,79	0,33	Valid

Sumber: olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.6 hasil pengujian validitas pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari perbandingan r hitung dan r table. Pada table diatas dapat dilihat r hitungnya $> 0,33$

Etos Kerja Pegawai

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Etos Kerja Pegawai

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,74	0,33	Valid
Y2	0,75	0,33	Valid
Y3	0,74	0,33	Valid
Y4	0,62	0,33	Valid
Y5	0,49	0,33	Valid

Sumber: olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.7 hasil pengujian validitas pada variabel etos kerja pegawai dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari perbandingan r hitung dan r table. Pada table diatas dapat dilihat r hitungnya $> 0,33$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan pendekatan cronbach's alpha. Instrumen yang reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih dari ($>$) 0,60.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas nilai	Keterangan
1	Latar belakang pendidikan	0,662	0.60	Reliabel
2	Pengalaman kerja	0,619	0.60	Reliabel
3	Etos kerja pegawai	0,701	0.60	Reliabel

Sumber: olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel telah dinyatakan reliable, hal ini ditunjukkan dengan nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikoloniaritas, uji heterosedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi memiliki distribusi yang normal.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

Asymp.sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: olah data spss 25

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai dari asymp.sig. yaitu 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diolah tersebut terdistribusi normal karena nilainya $>$ 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor (IVF)* dan *Tolerance Value*, untuk hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

NO	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Latar belakang pendidikan	0,886	1,129	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Pengalaman kerja	0,886	1,129	Tidak terjadi multikolinearitas

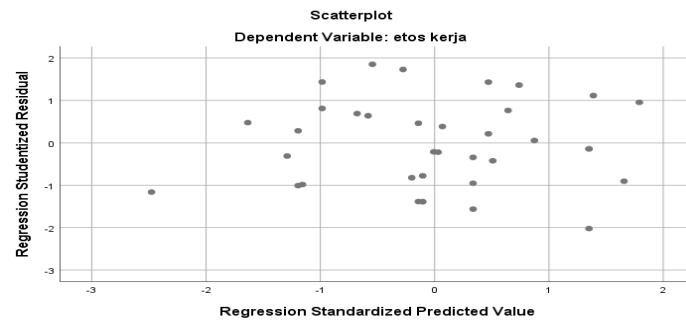
Sumber: olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang menggunakan metode Glejser untuk hasil terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Tabel Hasil Uji HateroskedastisitaS



Sumber: olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena pola yang dibentuk menyebar, tidak ada membentuk pola tertentu serta polanya menyebar diatas dan di bawah angka 0.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program spss versi 25.0 untuk hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	20.519	3.352
	latar belakang pendidikan	-.200	.143
	pengalaman kerja	.288	.133

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 4.15 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 20,519 - 0,200X_1 + 0,288X_2$$

1. Nilai konstanta mempunyai nilai positif sebesar 20,519 satuan, apabila latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja diasumsikan sama dengan nol, maka etos kerja masih bernilai tetap 20,519 satuan.
2. Koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar - 0,200. Hal ini berarti apabila latar belakang pendidikan naik sebesar satu satuan maka etos kerja pegawai menurun sebesar 0,200 dalam satuannya.
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,288. Hal ini berarti apabila pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka etos kerja pegawai juga naik sebesar 0,288 dalam satuannya.

Uji Hipotesis**Uji T**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai, maka dilakukan uji t dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji T

No	Variabel	T-hitung	T-tabel	A	Sign.	Kesimpulan
1	Latar Belakang Pendidikan	-1,401	2,036	0,05	0,17	H1 ditolak Ho diterima
2	Pengalaman Kerja	2,172	2,036	0,05	0,04	H2 diterima Ho ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas pada tabel 4.17 hasil uji t secara parsial, maka dapat diketahui bahwa:

1. Sesuai dengan tabel diatas bahwa latar belakang pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar -1,401 dengan nilai t-hitung sebesar 2,036 dengan nilai sig sebesar 0,17. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0,05). Maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung $-1,401 < t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai signifikan $0,17 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak H_o diterima, artinya bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai.
2. Sesuai dengan tabel diatas bahwa pengalaman kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,172 dengan nilai t-tabel sebesar 2,036 dengan nilai sig sebesar 0,04. Jika dibandingkan dengan (t-tabel, sig 0,05). Maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung $2,172 > t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai signifikan $0,04 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap etos pegawai.

Pembahasan**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan untuk variabel latar belakang pendidikan terhadap etos kerja diperoleh t-hitung $-1,401 < t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai signifikan $0,17 > 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai variabel latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Artinya H_o diterima.

Dari hasil uji tersebut maka diketahui bahwa etos kerja tidak hanya akan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan saja. Namun ada faktor lain yang menjadi pengaruh dari etos kerja tersebut. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Anoraga, 2016) bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, social politik, keadaan lingkungan, pendidikan, dan struktur ekonomi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan saja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisa (2020) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Sewing Cv Puro Sentosa Garmino yang hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Sewing Cv. Puro Sentosa Garmino. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasang (2022) yang hasilnya menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel pengalaman kerja terhadap etos kerja diperoleh t -hitung 2,172 > t -tabel 2,036 dan nilai signifikan 0,04 < 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap etos kerja pegawai, artinya H_a diterima.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi etos kerja. Pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Pamungkas et al. (2017), pengalaman kerja yaitu suatu bidang pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan kemampuan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitriyani & Halim (2020) menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratulangi & Soegoto (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai kantor wali nagari air bangis, maka bias ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Bahwa latar belakang pendidikan (X1) tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap etos kerja kantor wali nagari air bangis
2. Bahwa pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pegawai kantor wali nagari air bangis.

Saran

Saran yang dapat diberikan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan ataupun instansi pemerintahan disarankan untuk selalu meningkatkan etos kerja pegawainya dalam memberikan layanan kepada masyarakat.
2. Sebaiknya pada peneliti selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel lain di dalam penelitiannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, serta terimakasih penulis ucapkan kepada Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si ketua STIE "KBP" Padang dan Ibu Lidya Martha SE, MM selaku wakil ketua STIE "KBP" Padang serta Bapak Alfian, SE, MM selaku dosen pembimbingan yang telah memberikan ilmu dan waktu dan arahnya kepada penulis dan penulis juga menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu dalam menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga, P. (2016). *Psikologi Kerja*. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- [2] Foster, B. (2001). Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Jakarta: PPM* (Vol. 21, Issue 3). PPM.
- [3] Lasang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Kredit

- Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2077–2086.
- [4] Mubarak, F. (2015). Faktor dan indikator mutu pendidikan islam. *Management of Education*, 1(1), 10–18.
- [5] Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- [6] Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapt. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 60–68. <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1900>
- [7] Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung, CV.Alfabeta.
- [8] Raden, R., & Risti, R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak). *Ekonomedia*, 09(02).
- [9] Ratulangi, R. s, & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Pengalan Kerja, Kompetensi, Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA*, 4(4), 322–334.
- [10] Saudin, L. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerjaterhadap Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 1(2), 13–28.
- [11] Sinamon, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika.
- [12] Sugiyono, P. . (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. CV.Alfabeta.
- [13] Syekh, S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.77>
- [14] Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta, Gema Insani Perss.