

## Kinerja Pegawai dilihat dari Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja

Doni Marlius<sup>1)</sup>, Saiful Anwar<sup>2)</sup>, Reynald Yudissa Putra<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Akademi Keuangan dan Perbankan Padang

<sup>2,3)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

[donimarlius99@gmail.com](mailto:donimarlius99@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to obtain tested explanative findings about (1) The effect of education on employee performance, (2) The effect of Work Experience on Employee Performance, (3) The Effect of Work Ethic on Employee performance on Batur KPN. The research design used in this study is quantitative. The subjects in this study were all Batur KPN Employees, and the object of research was education, work experience, work ethics and employee performance. The population in this study amounted to 75 employees. All of these populations were made into observation units, so this study was included as population research. Data collected in this study are education data, work experience, work ethics and employee performance sourced from employees and Chair of KPN Batur. Data collection techniques in this study were (1) questionnaire, and (2) ument recording, then analyzed using multiple regression analysis. The results showed a positive effect of (1) education on employee performance, (2) work experience on employee performance, (3) work ethic on employee performance at Batur KPN*

**Keywords:** *employee performance, education, work experience and work ethic*

---

*Detail Artikel:*

*Disubmit : 17 Mei 2024*

*Disetujui : 30 Oktober 2024*

*DOI:10.31575/jp.v8i2.546*

---

### PENDAHULUAN

Seiring perkembangan ekonomi sebuah negara banyak pembaharuan yang terjadi didunia bisnis yaitu pada cara membentuk pasar dan cara memaksimalkan pasar. Seperti dalam situasi persaingan saat ini, perusahaan di targetkan pada keperluan untuk mengatur strategi untuk mencapai kinerja pemasarnya. Perubahandan kemajuan secara tidak langsung akan mempengaruhi suatu perusahaan dalam mempertahankan pasarnya.

Persaingan bisnis perusahaan jasa keuangan pada saat ini semakin berat sehingga menuntut manajemen perusahaan untuk lebih baik dalam mengatur strategi bagi kinerja pegawai supaya bisa memenangkan persaingan yang berat pada saat ini. Produk jasa keuangan akan menjadi bagian yang mempunyai pengaruhnya terhadap ekonomi negara ini. Semakin tinggi tingkat kebudayaan dan tingkat pertumbuhan ekonomi masyarakat, maka produk keuangan akan menjadi bagian dari kehidupan masyarakat

Kinerja Karyawan adalah keseluruhan yang dilihat dari hasil akhirnya,

yaitu dari sudut pelanggan. Keberhasilan usaha tidak ditentukan oleh produsen melainkan oleh pelanggan (Soegiastuti, 2013). Mereka mendefinisikan kinerja karyawan sebagai alat fundamental yang direncanakan untuk mencapai tujuan perusahaan jasa keuangan dengan mengembangkan keunggulan bersaing yang bersinambungan.

Koperasi Pegawai Negeri Batur dalam melakukan perekrutan karyawan masih memandang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja. Dengan adanya pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja diutamakan. Namun dalam tahap penerimaan pegawai, lembaga selalu mementingkan calon pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja dari perusahaan yang sama. Ini diinginkan bisa menghasilkan semangat kerja dan keahlian kerja yang baik dalam mencapai tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diinginkan perusahaan

Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Batur merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang keuangan. KPN Batur beralamat di Jl. Padang-Painan km 36 Barung-Barung Balantai Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat.

### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hamid (2017) mendefinisikan bahwa Pendidikan yaitu kemampuan manusia untuk menghasilkan manusia yang baik, dan pendidikan tahap yang selalu senantiasa tumbuh. peserta dapat masukan, sesudah menjalani pelatihan dengan menggunakan capaian pendidikan yaitu asal dari pelajaran yang didapat, menciptakan hasil berupa keahlian tertentu, sehingga bisa disebutkan jika peningkatan sifat termasuk didalam pengetahuan, sifat, tindakan, bentuk dan sebagainya.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai menurut penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai yang menggunakan metode Uji Statistik analisa jalur dengan hasil penelitian bahwa besar sumbangan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50,8% dan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai adalah 49,2%.

H1: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pamungkas, (2017) menyatakan bahwa pengalaman menciptakan potensi seseorang. Kemampuan terbaik akan timbul seiring berjalannya waktu bentuk perhatian kepada macam-macam pengalaman. Sehingga yang perlu diwasidari hubungan yaitu kemampuan seorang supaya paham dari pengalamannya, baik pengalaman baik maupun buruk. Pada dasarnya pengalaman yaitu pengertian pada suatu diinginkan dan menghayati supaya didapat pengalaman, keahlian atau nilai yang padu pada potensi seorang.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai menurut penelitian yang dilakukan oleh Titin (2014) dengan judul Analisa Pengalaman Kerja dan Etos Kerja yang mempengaruhi nilai upah awak kapal penangkap ikan tradisional yang menggunakan metode analisa Regresi Linear berganda dengan hasil penelitian bahwa pengalaman kerja sangat mempengaruhi pendapatan awak kapal penangkapan tradisional sehingga dapat menghasilkan tangkapan yang

besar untuk dipasarkan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan yang menggunakan metode Uji Statistik analisa jalur dengan hasil penelitian bahwa besar sumbangan pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50,8% dan pengaruh faktorlain terhadap kinerja pegawai adalah 49,2%.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sunarsa, (2011) Etos bersal dari bahasa Yunani yaitu ethos berarti sifat, jati diri, perilaku, karakter, serta kepercayaan atas suatu. Sifat tidak hanya dimiliki pada seseorang, tapi juga organisasi ataupun masyarakat. Etos tercipta oleh pelaksanaan kepribadian, dampak budaya, serta tatanan tatanan yang dipercayai.

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai menurut penelitian yang dilakukan Karauwan (2015) dengan judul Pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda yang hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan

H3: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang peneliti akan lakukan yaitu penelitian dengan metode kuantitatif. Peneliti menggunakan metode ini karena metode kuantitatif merupakan metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Ghozali, 2017) dalam penelitian ini yang di jadikan populasi adalah pegawai di KPN Batur Kecamatan Koto XI Tarusan sebanyak 75 orang karyawan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi atau jumlahnya yang lebih kecil dari pada jumlah populasinya (Risna, 2016). Sampel yang diteliti disini adalah nasabah KPN Batur. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 75 orang karyawan KPN Batur Kecamatan Koto XI Tarusan.

### **Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Devinisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Likert
1	Pendidikan X1	pendidikan disebut sebagai usaha individu untuk memperbaiki dirinya agar sama dengan tatanan didalam masyarakat dan kebudayaan.	a. Evaluasi b. Edukasi c. Waktu	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju
2	Pengalaman Kerja X2	adalah wawasan atau keahlian yang telah dimiliki dan dikuasai individu yang akibat dari usaha atau pekerjaan yang telah dilaksanakan selama beberapa waktu tertentu.	a. Lama waktu atau masa kerja. b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju
3	Etos Kerja X3	adalah pandangan dan sifat suatu rakyat atau umat kepada pekerjaannya, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sifat yang menghargai kerja sebagai suatu yang baik, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi.	a. Kualitas. b. Kuantitas. c. Ketepatan Waktu.	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju
4	Kinerja Karyawan Y	Kinerja yaitu sebuah tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan sebuah tugasnya dengan hasil kerja kualitas atau kuantitas yang dicapai dalam bekerja	a. kualitas kerja b. ketaatan c. kejujuran	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju

Pada variabel dipenelitian ini pada umumnya mengenai sesuatu dalam bentuk yang telah ditetapkan peneliti agar dapat dipahami sehingga dapat diperoleh sebuah informasi tentang hal-hal tersebut serta dapat ditarik sebuah kesimpulan. Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent dan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independent Teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji normalitas, uji multikolienearitas, uji heterokedastisitas, analisis deskriptif, analisis regresi, uji hipotesis (uji T), uji F dan uji determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefenisikan variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu (Nugroho, 2005). Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat

Kinerja Pegawai dilihat dari...(Marlius, Putra)  
ISSN: 2556 - 2278





dari nilai *corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan dengan melalui pengolahan menggunakan SPSS. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai dari *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,300$ .

#### **Uji Validitas Pendidikan (X1)**

Perhitungan uji validitas variabel X1 (Pendidikan) terhadap 75 responden, didapatkan bahwa semua  $r$  pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang besar dari 0,30, sehingga bisa dilakukan penelitian lebih lanjut.

#### **Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)**

Perhitungan uji validitas variabel X2 (Pengalaman kerja) terhadap 75 responden, didapatkan bahwa semua  $r$  pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang besar dari 0,30, sehingga bisa dilakukan penelitian lebih lanjut.

#### **Uji Validitas Etos Kerja (X3)**

Perhitungan uji validitas variabel X3 (Etos kerja) terhadap 75 responden, didapatkan bahwa semua  $r$  pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang besar dari 0,30, sehingga bisa dilakukan penelitian lebih lanjut.

#### **Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Perhitungan uji validitas variabel Y1 (Kinerja Pegawai) terhadap 75 responden, didapatkan bahwa semua  $r$  pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang besar dari 0,30, sehingga bisa dilakukan penelitian lebih lanjut.

### **2. Uji Reliabilitas**

Setelah dilakukan pengujian validitas maka tahapan pengujian dilanjutkan dengan menggunakan uji reliabilitas, Untuk mengetahui reliabilitas variable dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menciptakan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  menunjukkan tidak handalnya instrumen. Pengolahan data jika ternyata nilai *cronbach's alpha* untuk Pendidikan, pengalaman kerja, etos kerja dan kinerja pegawai  $> 0,60$ . Maka dapat disimpulkan pertanyaan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

### **3. Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97952001
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.703

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data pengolahan SPSS

Berdasarkan output hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Z berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Sig Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,703 dan nilai Kolmogorov-Smirnov Z > 0,705. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### 4. Hasil Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bermanfaat untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolienaritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Deteksi tidak adanya Multikolienaritas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance (Ghozali, 2006):

1. Mempunyai nilai VIF < 10 tidak adanya Multikolienaritas.
2. Mempunyai angka Tolerance > 10% adanya Multikolienaritas.

Untuk melihat dari uji multikolienaritas ada tidak adanya multikolienaritas tersebut dapat dilihat dibawah ini

**Tabel 4**  
**Ringkasan Hasil Uji Multikolienaritas Variabel Penelitian**

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pendidikan (X1)	0.453	2.364	Tidak terjadi multikolienaritas
Pengalaman Kerja (X2)	0.551	1.813	Tidak terjadi multikolienaritas
Etos Kerja (X3)	0.362	2.762	Tidak terjadi multikolienaritas

Sumber: Data pengolahan SPSS

Berdasarkan pada uji multikolienaritas diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja itu lebih besar dari angka tolerance > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas.



### 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimanfaatkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat persamaan atau ketidak samaan varians antar pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain, pada penelitian ini menggunakan uji statistik dengan Uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Nilai sig dibandingkan dengan 0.05. Hasil statistik dapat dilihat ditabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Penelitian**

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,560	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,164	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Etos Kerja (X3)	0,582	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS

Didasarkan pada uji heteroskedastisitas pada tabel 5 diatas melalui uji Glejser bisa nampak bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai besar dari 0.05 dan dapat disebutkan bahwa menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini, dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas

### 6. Analisis Regresi Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, pengalaman kerja dan etos Kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk regresi berganda adalah:

$$KK = a + b_1P + b_2PK + b_3EK + e$$

Berikut adalah tabel hasil analisis regresi berganda:

**Tabel 6**  
**Ringkasan Uji Regresi Linear Berganda Variabel Penelitian**

Variabel Terikat	Konstanta dan VariabelBebas	Koofisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	4,185
	Pendidikan (X1)	0,290
	Pengalaman Kerja (X2)	0,184
	Etos Kerja (X3)	0,596

Sumber: Data pengolahan SPSS

Didasari tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,185 + 0,290X_1 + 0,148X_2 + 0,596X_3$$

Artinya:

- Nilai *constant* adalah = 4,185 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja nilainya adalah 0 (nol) maka kinerja Pegawai akan tetap sebesar 4,185satuan.
- Nilai X1 =0,290 artinya koefisien regresi pendidikan menunjukkan positif. Artinya jika pendidikan meningkat maka kinerja pegawai pada KPN Batur akan meningkat sebesar 0,290 satuan.
- Nilai X2 = 0,148 artinya Koefisien regresi pengalaman kerja menunjukkan positif Artinya jika pengalaman kerja meningkat maka kinerja

pegawai juga akan meningkat sebesar 0,148 satuan.

- d. Nilai  $X_3 = 0,596$  artinya Koefisien regresi etos kerja menunjukkan positif. Artinya jika etos kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,148 satuan.

### 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mendapati pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau sendiri. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja disebutkan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada kinerja pegawai (Y). Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Penelitian**

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Pendidikan (X1)	1.99394	2,923	0,005	H <sub>1</sub> diterima
Pengalaman Kerja (X2)	1.99394	2,001	0,049	H <sub>2</sub> diterima
Etos Kerja (X3)	1.99394	9,092	0,000	H <sub>3</sub> diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel independent pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja dimana dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen (pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dimana nilai t-hitung variabel pendidikan sebesar 2,923 nilai tersebut lebih besar dari t-tabel ( $1.99394 > 2,923$ ), variabel pengalaman kerja memiliki t-hitung sebesar 2,001 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu sebesar 1.99394 dan variabel etos kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 9,092 dimana nilai tersebut lebih besar nilai t-tabel yaitu sebesar 1.99394, dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- a. Pengaruh Variabel Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (H<sub>1</sub>)  
Variabel Pendidikan(X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPN Batur dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $1.99394 > 2,923$ ), maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
- b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H<sub>2</sub>)  
Variabel pengalaman kerja(X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPN Batur dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $1.99394 > 2,001$ ), maka Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima.
- c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H<sub>3</sub>)  
Variabel etos kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kinerja pegawai pada KPN Batur dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $1.99394 > 9,092$ ), maka Ho ditolak dan H<sub>3</sub> diterima.





## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) telah membuktikan bahwa variabel pendidikan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung lebih sebesar dari  $t$ -tabel tingkat signifikansi. Hamid, (2017) Pendidikan yaitu kepandaian manusia untuk menghasilkan manusia yang baik, dan pendidikan tahap yang selalu senantiasa tumbuh. peserta dapat masukkan, sesudah menjalani pelatihan dengan menggunakan capaian pendidikan yaitu asal dari pelajaran yang didapat, menciptakan hasil berupa keahlian tertentu, sehingga bisa disebutkan jika peningkatan sifat termasuk didalam pengetahuan, sifat, tindakan, bentuk dan sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ketut Edy Wirawan (2016) yang berjudul Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pemasaran menurut penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis kedua (H2) telah membuktikan terdapat bahwa ada pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Sebagaimana telah dijelaskan menurut Kapahang, (2014) bahwa pengalaman adalah salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas untuk tujuan organisasinya. Pengalaman kerja dalam pemerintahan atau organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan banyaknya pengalaman, maka kemungkinan besar untuk mewujudkan prestasi/kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya. Pengalaman pernah atau lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian wirawan (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai, dimana pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan hipotesis ketiga (H3) telah membuktikan terdapat bahwa ada pengaruh positif signifikan antara etos kerjaterhadap kinerja pegawai yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis etos kerja menunjukkan

bahwa etos kerjamempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sunarsa, (2011) Etos asal kata dari bahasa Yunani, yaitu ethos berarti sifat, jati diri, perilaku, karakter, serta kepercayaan atas suatu. Sifat tidak hanya dipunyaipada seseorang, tapi juga organisasi ataupun masyarakat. Etos tercipta oleh pelaksanaan kepribadian, dampak budaya, serta tatanan-tatanan yang dipercayai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pemasaran menurut penelitian yang dilakukan Karauwan (2015) dengan judul Pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum. Dimana etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **SIMPULAN**

Pada data primer yang didapat pada pembagian kuesioner maka dilaksanakan pengujian reliabilitas supaya mengetahui jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari masa ke masa. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengetahui sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menghasilkan jika semua pernyataan pada setiap variabel reliabel dan valid.

Dari pembahasan yang telah diungkapkan, maka dapat disimpulkan sebagaiberikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pendidikan dengan Kinerja Karyawan yang dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.
2. Dari hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.
3. Dari hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara Etos Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis mengucapkan rasa terima kasih pada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penulisan artikel ini. Terima kasih kepada Pimpinan Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Batur.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali. (2017). Analisis Pengaruh Daya Tarik Iklan dan Kelompok Acuan terhadap Perpindahan Merek pada Laptop Toshiba dengan Citra Merek Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada eks-Konsumen Toshiba di Kota Semarang). 6, 1–10.
- Janti Soegiastuti. (2013). Marketing performance is a common factor used to measure the impact of marketing strategies adopted by the company. The

Kinerja Pegawai dilihat dari...(Marlius, Putra)

ISSN: 2556 - 2278





- purpose of this study was to analyze the effect of communication quality towards Coordination Effort, the effect Environmental factor. 1(1), 56–68.
- Kapahang, J. O. (2014). Pendidikan, Pengalaman Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 503–513.
- Kusuma, R. C. S. D., Walenta, A. S., Yasa, N. N. K., Mayliza, R., Suhendar, A. D., Permatasari, R. W., ... & Sari, L. F. (2023). Pengantar Manajemen Bisnis. *Media Sains Indonesia*.
- Hasibuan. (2011). pendidikan pengalaman kerja dan kompetensi pengaruh Terhadap kinerja karyawan(studi pada karyawan PT.PLN (persero))(2) 503-514
- Marlius, D., & Anwar, F. (2023). Pengaruh Brand Image, Brand Trust dan Company Reputation Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Pundi*, 7(2), 185-200.
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338-1351.
- Marlius, D., Susanti, F., Fernos, J., & Harmen, A. A. (2023). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja. *Creative Research Management Journal*, 6(2), 112-125.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168-1180.
- Marlius, D., & Friscilia, T. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada BMT Taqwa Muhammadiyah Cabang Pasar Raya Padang. *Jurnal Pundi*, 8(1).
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181-1194.
- Mulyani, I. T. (2015). Orientasi Pasar Dan Orientasi Kewirausahaan Dengan Inovasi Sebagai Variabel Intervering (Studi Empiris pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Semarang). 4, 1–12.
- Pamungkas, A. D. P. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero). 43(1), 96–103.
- Risna, R. dalam. (2016). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku brand switching pada kartu seluler.
- Mangkunegara. (2004). Pengaruh Pendidikan dan Etos Kerjas Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (persero), (4) 98
- Sari, R. F., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada D'sruput Lapai Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1801-1812.
- Sunarsa, W. (2011). Keterlibatan Guru Pada Kegiatan Mgmp Terhadap Kinerja

Kontribusi Etos Kerja, Pengalaman Kerja, dan intensitas keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP Terhadap guru matematika di SMA Negeri Salah satu hal yang penting.

Wijayanti, R. Y. (2010). Efektivitas aplikasi sistem manajemen keuangan daerah (studi kasus pengelola laporan keuangan daerah di lingkungan sekretariat daerah kabupaten rembang).4(2), 84–110.

