

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMA NEGERI 2 PARE KABUPATEN KEDIRI

Melina Astri Dewanti^{1*}, Dhiyan Septa Wihara², Poniran Yudho Leksono³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dalan No.7, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

Melinaastri43@gmail.com

*corresponding author

Abstract

The background of this research is an institution of State Senior High School 2 Pare, Kediri Regency, on average with graduates from Teacher Education and for employees it must be required to have at least a State High School/Equivalent to Bachelor Degree with the major required by the agency. The success and success of school staff at the 2 Pare State Senior High School, Kediri Regency, is an appreciation for employees and not far away from the favorite schools in Pare and its surroundings. Apart from that, the school has a good performance of staff and teaching staff. In this approach available is quantitative. This is used because the data obtained is in the form of numbers. The quantitative method is research that is guided by the philosophy of positivism to examine a certain population or sample and take a random sample by collecting data using statistical data analysis tools. Further research, it is necessary to conduct further research on factors other than educational background, work experience and work ethic because these three factors in carrying out the employee performance variable get a result of 87% so that there is still 13% of employee performance in senior high schools 2 Pare This is because in this study there are still variables or other aspects that can affect employee performance. And I suggest choosing the factors of work loyalty and work motivation.

Keywords: Educational Background, Work Experience, Work Ethic

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi sebuah instansi SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri ini rata-rata dengan lulusan Pendidikan Guru dan untuk pegawai harus diwajibkan untuk minimal SMA/Sederajat sampai Sarjana Strata-1 dengan jurusan yang dibutuhkan oleh instansi tersebut. Keberhasilan dan kesuksesan pegawai sekolah SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri menjadi suatu apresiasi kepada pegawai dan tak jauh juga dengan sekolah yang favorit di daerah Pare dan sekitarnya. Selain tempat sekolah memiliki kinerja yang bagus pegawai dan tenaga pendidik. Dalam pendekatan ini yang tersedia adalah kuantitatif. Hal ini digunakan karena data-data yang diperoleh berbentuk angka-angka. Metode kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan mengambil sampel secara acak dengan mengumpulkan data menggunakan alat analisis data statistik. Bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja di karenakan ke tiga faktor ini dalam menjalankan variabel Kinerja Pegawai mendapatkan hasil sebesar 87% sehingga masih tersisa 13% terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini masih ada variabel atau aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan saya menyarankan untuk memilih faktor loyalitas kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci :Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi modern, para pekerja dalam suatu instansi dituntut untuk bekerja lebih efisien juga efektif. Persaingan demi persaingan yang semakin ketat menyebabkan banyak instansi dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar tidak kalah saing dengan instansi lain. Instansi merupakan salah satu organisasi yang menampung banyak orang yang kerap kali disebut pegawai untuk mengembangkan tugas tugas ketatausahaan. Hampir disetiap instansi memiliki satu visi danjuga misi yang sama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai untuk instansi, dan juga untuk kebagiaan atasan juga para pegawai. Pegawai merupakan suatu bagian krusial dan terpenting pada jalannya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan yang maksimal, maka

sangatlah diperlukan pegawai yang memenuhi persyaratan dari instansi, selain itu juga harus mampu dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi.

Fenomena yang dihadapi Pegawai Instansi Pendidikan SMAN 2 Pare berkaitan dengan Kinerja Pegawai banyak diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif pada karyawan secara umum, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung. Meski beban kerjanya kecil, namun juga akan mengurangi gerakan yang membosankan. Kebosanan dalam pekerjaan yang dilakukan atau terlalu sedikitnya pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan dapat merugikan karyawan. Sebagaimana Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) menyatakan bahwa perspektif yang berbeda menentukan beban kerja. Ini mewakili beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan atau dihabiskan untuk pekerjaan itu dan b) jumlah total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu badan atau kelompok pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Suatu ketidak jelasan pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap staff tata usaha adalah kelemahan. Kelemahannya adalah masalah tanggung jawab siapa kalau pekerjaan tidak selesai atau bermasalah. Dan juga ada ketidakjelasan perbedaan pemahaman tupoksi antara guru dan Tata Usaha, sebagai awal pemicu banyak kekisruhan konflik guru dan tata usaha di sekolah. Sampai saat ini masih ada sekolah/madrasah yang menganggap tugas guru hanya mengajar, sementara selain mengajar adalah tugas tata usaha. Fenomena tata usaha sebagai pelayan guru, juga memperkuat peluang konflik guru – tata usaha. Apalagi dengan masih terbatasnya kemampuan sejumlah guru dalam menggunakan komputer menyebabkan guru “menyerahkan” semua tugas yang sebetulnya masih tupoksi nya kepada tata usaha. Administrasi sekolah tidak hanya dilakukan dalam waktu tertentu saja tetapi setiap hari secara terus- menerus, karena itu sumber daya manusia dalam hal ini tenaga administrasi sekolah tidak bisa dipisahkan antara komponen yang satu dengan lain agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan .

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Pare. Pegawai tata usaha belum adanya pembagian tugas yang jelas, karena aktifitas kerja beberapa orang pegawai tata usaha masih terlihat kurang efektif dan kurang bertanggung jawab. Sebagian pegawai hanya menunggu perintah dari Kepala Tata Usaha untuk mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh mereka, dan bahkan terlihat juga beberapa orang pegawai tidak melakukan aktifitas pekerjaan sama sekali. Serta pegawai belum mempunyai rencana kerja yang konkrit dan menyeluruh.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah, tugas tenaga administrasi sekolah dijenjang pendidikan dasar dan menengah tidak boleh dirangkap oleh tenaga fungsional yang lain. Dalam Permen tersebut juga dijelaskan bahwa standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah. Untuk dapat diangkat sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah. Seseorang wajib memenuhi standar tenaga administrasi sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional. Penyelenggaraan sekolah/ madrasah dapat menetapkan perangkapan jabatan tenaga administrasi pada sekolah/ madrasah yang diselenggarakannya (Permendiknas No. 24/2008).

Obyek dalam penelitian ini adalah di sebuah instansi SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri ini rata-rata dengan lulusan Pendidikan Guru dan untuk pegawai harus diwajibkan untuk minimal SMA/Sederajat sampai Sarjana Strata-1 dengan jurusan yang dibutuhkan oleh instansi tersebut. Terlihat dari berbagai seorang pendidik guru maupun pegawai termasuk tata usaha terdapat adayang sudah berusia dan ada juga masih fresh graduate bergabung dalam instansi pendidikan, pegawai tata usaha juga berperan penting, seorang pegawai tata usaha sebagai pelengkap dan penyempurna dalam lembaga pendidikan sekolah, apabila tak ada tata usaha mengatur segala keuangan dan lainnya juga tak bisa dilakukan dengan sendiri. Keberhasilan dan kesuksesan pegawai sekolah SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri menjadi suatu apresiasi kepada pegawai dan tak jauh juga dengan sekolah yang favorit di daerah Pare dan sekitarnya. Selain tempat sekolah memiliki kinerja yang bagus pegawai dan tenaga pendidik. Kependidikannya memiliki nilai yang bagus. Sehingga proses pembelajarannya berjalan dengan tertib dan berkualitas. Hal ini dapat diidentifikasi dari jumlah siswa yang besar setiap rombongan belajarnya, juga dapat diketahui dari jumlah pendaftar yang terus meningkat setiap tahun ajaran baru, sehingga diberlakukan seleksi penerimaan siswa baru yang sangat ketat guna membatasi jumlah siswa yang dapat diterima.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian artikel :
"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri"

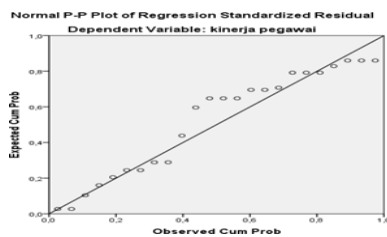
METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang dipergunakan adalah kuantitatif. Hal ini digunakan karena data-data yang diperoleh berbentuk angka-angka. Menurut Sugiyono bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen ,analisis data bersifat statistic Sugiyono (2019). Dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (correlational research). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

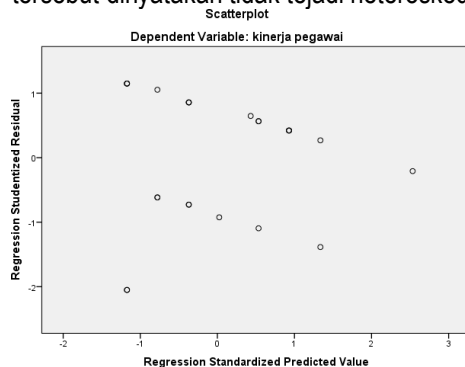


- a) Uji Normalitas
Berdasarkan gambar di atas hasil uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot menunjukkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal sehingga data berdistribusi normal atau asumsi normalitas telah terpenuhi.
- b) Uji Multikolinearitas
Berdasarkan tabel dibawah dapat dilihat bahwa variabel Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 yaitu masing – masing sebesar 0,979, 0,965, dan 0,951, sedangkan VIF lebih besar dari 10, yaitu masing–masing sebesar 1.021, 1.036, dan 1.051. Dengan demikian dalam model ini tidak terdapat multikolinieritas.

Model (constanst)	Collonarity statitics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Latar belakang pendidikan (X1)	0,979	1,021	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,965	1,036	Bebas Multikolinearitas
Etos Kerja(X3)	0,951	1,051	Bebas Multikolinearitas

- c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di bawah terlihat bahwa scatterplot menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Regression studentized residual. Oleh karena itu berdasarkan grafik tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



2. Koefisien Determinasi R²

VARIABEL	R Square
Latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai(Y)	0,087

Berdasarkan tabel diatas ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas independen yaitu latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai(Y) dengan nilai R Square sebesar 0,087 atau 87%. Sedangkan nilai sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	37,487	10,455		3,586	,002		
Latar	,178	,212	,178	,837	,000	,979	1,021
Pengalaman	,378	,285	,284	1,325	,000	,965	1,036
Etos	,087	,295	,064	,296	,000	,951	1,051

Berdasarkan tabel diatas maka di dapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y=37,487+0,178 X_1+0,378 X_2+0,087 X_3 +e$$

Keterangan :

- Konstanta = 37,487
Nilai tersebut mengindikasikan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan X1, Pengalaman kerja X2, Etos kerja X3 tidak mengalami perubahan (konstanta) maka kinerja pegawai memiliki sebesar 37,487
- Koefisien X1 = 0,178
Koefisiensi regresi pada variabel latar belakang pendidikan X1, menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,178 berarti terdapat positif, artinya setiap perubahan kinerja pegawai Y akan meningkat 0,178 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstanta) atau tidak berubah
- Koefisien X2 = 0,378

Koefisiensi regresi pada variabel Pengalaman kerja X2, menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,378 berarti terdapat positif, artinya setiap perubahan kinerja pegawai Y akan meningkat 0,378 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstanta) atau tidak berubah

4. Koefisien X3 = 0,087

Koefisiensi regresi pada variabel etos kerja X3, menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,087 berarti terdapat positif, artinya setiap perubahan kinerja pegawai Y akan meningkat 0,087 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstanta) atau tidak berubah

4. Uji Hipotesis

a) Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah membandingkan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan dalam peneliti ini yaitu 0,05 atau 5%. Hasil dari uji hipotesis secara persial dapat dilihat dari tabel di bawah ini yaitu tabel :

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		3,586	,002
Latar	,178	,837	,000
Pengalaman	,284	1,325	,000
Etos	,064	,296	,000

b) Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28,201	3	9,400	,852	,000 ^b
Residual	220,757	20	11,038		
Total	248,958	23			

Berdasarkan hasil uji f (simultan) pada tabel di atas diperoleh nilai f hitung sebesar 0,852 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji f variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) <0,05. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti, Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulannya adalah hipotesis yang berbunyi “ Ada pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja secara bersama – sama Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

a) **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh Fhitung sebesar 837 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya

H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa Latar Belakang Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jauharudin (2018) dengan nilai signifikan variabel latar belakang pendidikan adalah sebesar 0,066, lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui thitung maupun nilai signifikannya maka hasil yang diperoleh menolak H0 dan menerima H1 menunjukkan bahwa hipotesis peneliti diterima dimana latar belakang pendidikan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menyatakan jenjang pendidikan merupakan tahapan dari pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, yang dimaksud untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

b) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh Fhitung sebesar 1.325 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devischa (2018) dengan nilai signifikan variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,029, lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui thitung maupun nilai signifikannya maka hasil yang diperoleh menolak H0 dan menerima H1 menunjukkan bahwa hipotesis peneliti diterima dimana pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Menurut Handoko (2014;24) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, dapat diukur dari masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

c) Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh Fhitung sebesar 296 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa Etos Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rauzan (2020) dengan nilai signifikan variabel etos kerja adalah sebesar 0,017, lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui thitung maupun nilai signifikannya maka hasil yang diperoleh menolak H0 dan menerima H1 menunjukkan bahwa hipotesis peneliti diterima dimana lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Menurut Sinamo (2014;17) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang intergal.

d) Pengaruh Kepemimpinan, Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 4.17, didapatkan Fhitung sebesar 852 dengan nilai sig. = 0,000 < 0,05. Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) Etos Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian hipotesisi 4 menunjukkan bahwa secara simultan bahwa Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Devischa (2018) tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman kerja terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri), menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Pendidikan, dan Pengalaman kerja terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan. Adanya latar belakang pendidikan yang tepat dan tegas maka kinerja karyawan juga akan semakin baik semakin tinggi dan pengalaman kerja yang tinggi pada karyawan maka karyawan akan lebih

semangat dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara signifikan antara terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri bahwa dengan adanya latar belakang pendidikan yang baik akan menentukan kinerja pegawai tersebut. 2) Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri bahwa pengalaman kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. 3) Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri bahwa etos kerja yang tinggi dapat menentukan kinerja pegawai tersebut. 4) Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri. Hal ini memberi arti bahwa dengan adanya latar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi SMA Negeri 2 Pare

Bagi Instansi perlu untuk membangun kepercayaan untuk menentukan peluang hubungan baik dengan Pegawai dan memfokuskan pada Kinerja Pegawai, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh Pegawai SMA Negeri 2 Pare diperoleh data bahwa Latar Belakang, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berikut saran yang bisa di pertimbangkan oleh Instansi:

- a) Latar Belakang Pendidikan pada SMA Negeri 2 Pare dari data kuisisioner yang diperoleh bahwa latar belakang pendidikan memiliki respon yang paling rendah dari variabel lainnya. Sehingga diharapkan kepada pihak instansi SMA Negeri 2 Pare agar meningkatkan tingkat pendidikan yang sudah dijalani sekarang.
- b) Pengalaman Kerja pada SMA Negeri 2 Pare dari data kuisisioner yang diperoleh bahwa pengalaman kerja memiliki respon yang paling besar dari variabel lainnya dirasa sudah tergolong baik. Kepada pihak Instansi agar meningkatkan pengalaman kerja yang sesuai pada bidangnya.
- c) Etos Kerja pada SMA Negeri 2 Pare dari data kuisisioner yang diperoleh bahwa etos kerja memiliki respon yang paling tinggi dari variabel lainnya . Kepada pihak Instansi agar meningkatkan kualitas kerja pada pegawai agar mencapai hasil yang memuaskan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja di karenakan ke tiga faktor ini dalam menjalankan variabel Kinerja Pegawai mendapatkan hasil sebesar 87% sehingga masih tersisa 13% terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Pare. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini masih ada variabel lain atau aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan saya menyarankan untuk memilih faktor loyalitas kerja dan motivasi kerja, dengan demikian diharapkan nantinya dapat diperoleh perkembangan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Dari, U. (2020). PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP HASIL BELAJAR MAHASISWA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- [2] Mangkat, R.S., Tewal, B., & Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3).

- [3] Muzerika, D., Hasnita, N., & Iskandar, E. (2019). pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. *Jantho. Jihbiz: Global Journal of Islamic Banking and Finance.*, 1(2), 115-130.
- [4] OKTAVIA, D. (2021). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT MENABUNG PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA TBK CABANG KEDIRI.
- [5] Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 1(2), 84-92
- [6] Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Setia, K. A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1).
- [7] Sitorus, Saut Djosua Henrianto. (2017). "Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengetahuan tentang akuntansi terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi pada pedagang di wilayah Kelurahan Helvetia Tengah Medan." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 2:413-436.
- [8] Syaifudin, A., & Sagoro, E. M. (2017). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Keluarga Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(8).
- [9] Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.
- [10] Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta