

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar

Farhan Ibrahim¹, Dahlan², Adrianah³

Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia STIMI YAPMI Makassar^{1,2,3}

farhaniibrahim15@gmail.com¹

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Makassar. Sebanyak 37 staf dijadikan sebagai populasi sekaligus sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, di mana variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai signifikansi 0,012 dan variabel pengalaman kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000, keduanya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil uji f juga memperkuat temuan tersebut, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Analisis korelasi menghasilkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,743 yang menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap etos kerja karyawan (Y) pada Kantor Bulog Cabang Makassar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin baik pula etos kerja karyawan.

Kata Kunci : *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mendorong partisipasi Indonesia dalam perdagangan internasional dan pertumbuhan ekonomi. Namun, sektor bisnis nasional menghadapi tantangan dalam penyerapan tenaga kerja karena ketidaksesuaian kualifikasi, seperti pendidikan dan pengalaman kerja, dengan kebutuhan industri. Hal ini menghambat pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Sudarso & Fadilah, 2023).

Etos kerja, sebagai fenomena sosial dan budaya, sangat bervariasi. Di Jepang, etos kerja berfokus pada komitmen dan jam kerja panjang, sedangkan di negara-

negara Skandinavia lebih menekankan efisiensi dan keseimbangan hidup. Etos kerja yang kuat, yang didukung oleh komitmen, akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan. Individu dengan etos kerja tinggi tidak hanya memberi dampak positif pada diri sendiri, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Maulana & Riyanto Setyo, 2022; Riri Hayati, Netti Indrawati, 2022).

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berperan penting dalam membentuk etos kerja dan produktivitas. Pendidikan membekali individu dengan kemampuan berpikir sistematis dan memecahkan masalah. Pengalaman kerja yang relevan mempermudah karyawan mengatasi kendala operasional, sehingga mempercepat pencapaian target. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam: beberapa studi menemukan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sementara yang lain tidak (Lilis & Lidya, 2022; Novtri & Siti, 2021;; LA Saudin, 2021; Dewi Ratna Sari, 2019).

Berdasarkan keragaman latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan di Bulog Kantor Cabang Makassar, yang memiliki motivasi berbeda-beda, terdapat indikasi inkonsistensi etos kerja. Hal ini mendorong penelitian untuk mengkaji lebih dalam "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Kantor Bulog Cabang Makassar".

TINJAUAN TEORI

Teori Modal Manusia (Human Capital Theory)

Teori human capital (modal manusia) berupaya menjelaskan manfaat dari investasi dalam sumber daya manusia. Teori ini menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi terhadap manusia, yang pada dasarnya dipandang sebagai aset atau modal untuk mendorong pengembangan. Inti dari teori ini adalah bahwa investasi pada individu akan menghasilkan perubahan positif. Pada tingkat individu, perubahan tersebut tampak dalam peningkatan kinerja. Di tingkat organisasi, hal ini tercermin dalam peningkatan produktivitas dan keuntungan. Sementara itu, di tingkat masyarakat luas, investasi tersebut memberikan manfaat dalam bentuk pengembalian yang berguna bagi kesejahteraan bersama (Burhanudin, 2021)

Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia dan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan yang baik akan membentuk manusia seutuhnya, yaitu individu yang cerdas, berkarakter, dan berdaya saing tinggi. Jika suatu bangsa memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan merata, maka bangsa tersebut akan mengalami kemajuan dalam berbagai aspek

kehidupan, seperti ekonomi, sosial, budaya, dan politik. Sebaliknya, apabila pendidikan diabaikan atau mengalami stagnasi, maka bangsa tersebut akan tertinggal dan sulit bersaing dengan bangsa lain. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan pemerataan pendidikan menjadi kunci utama dalam membangun bangsa yang maju, tentram, dan damai(Alfian & Susanti, 2022).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mencerminkan berbagai jenis pekerjaan yang telah dijalani seseorang, yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan. Dengan semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki, seseorang akan semakin terampil dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan, serta lebih efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja yang luas juga membuka peluang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik seiring berjalannya waktu(Ayu, 2016).

Etos Kerja

Etos kerja seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan memungkinkan mereka untuk mengatasi berbagai masalah yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, pengalaman tersebut juga memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Latar belakang pendidikan setiap individu sering kali tercermin melalui keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Dengan etos kerja yang baik dan keterampilan yang memadai, seorang karyawan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan(Solekhah, 2022).

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perum BULOG Cabang Makassar berkedudukan di Jalan Urip Sumohardjo No. 22, Kelurahan Panaikang, Kecamatan Panakukkang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Jenis dan Sumber Data Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Dimana jenis kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berbentuk angka

untuk menguji suatu hipotesis. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalian informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan mengenai apa yang diketahui.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu karyawan Kantor Bulog Cabang Makasar. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian, bukan dari pengamatan atau interaksi langsung dengan sumber. Biasanya data ini telah dikumpulkan oleh pihak lain seperti lembaga pemertintah ataupun peneliti sebelumnya

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Bulog Cabang Makasar sebanyak 37 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada riset ini dihitung dengan menggunakan rumus sampel jenuh. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari seluruh karyawan Kantor Bulog Cabang Makasar dengan jumlah total populasi mencapai 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan dokumentasi melalui observasi dan kuisioner yang dibagikan langsung dengan pegawai bulog.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Defenisi Operasional

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang ditempuh oleh seseorang sebagai bekal dimasa yang akan datang agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan kemampuan serta membentuk pola pikir untuk mempelajari halhal yang baru dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari, Lestari (2016)

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja Adalah Proses Pembentukan Pengetahuan Atau Keterampilan Tentang Metode Suatu Pekerjaan Karena Keterlibatan Pegawai Tersebut, Sartika (2015)

3. Etos kerja

Karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang

bersifat khusus, salumun dkk (2017)

Pengukuran variabel

Pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert dengan skor 1-5.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner tepat menjawab apa yang hendak diteliti oleh variabel tersebut. Jika nilai r hitung $> r$ tabel = valid, dan jika nilai r hitung $< r$ tabel = tidak valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan di dalam kuisioner dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS).

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal, dapat dilihat dari jumlah nilai Asympg.Sig. (2. Tailed)

4. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk melihat bagaimana satu variabel dependen dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel independen

a) Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0-1, dan semakin mendekati 1 berarti penjelasan variabel independen semakin baik (Ghozali, 2018).

b) Uji t (t-test)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujiannya adalah: jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh, sedangkan jika $> 0,05$ maka tidak berpengaruh (Ghozali, 2018).

c) Uji Goodness of Fit (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Kriterianya: jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh simultan, sedangkan jika $> 0,05$ maka tidak berpengaruh (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	VALIDITAS		KETERANGAN
		R HITUNG	R TABEL	
Tingkat Pendidikan	X1.1	0,46	0,3246	VALID
	X1.2	0,633	0,3246	VALID
	X1.3	0,697	0,3246	VALID
	X1.4	0,696	0,3246	VALID
Pengalaman Kerja	X2.1	0,859	0,3246	VALID
	X2.2	0,699	0,3246	VALID
	X2.3	0,494	0,3246	VALID
	X2.4	0,752	0,3246	VALID
	X2.5	0,892	0,3246	VALID
	X2.6	0,769	0,3246	VALID
	X2.7	0,749	0,3246	VALID
Etos Kerja	Y.1	0,587	0,3246	VALID
	Y.2	0,677	0,3246	VALID
	Y.3	0,680	0,3246	VALID
	Y.4	0,371	0,3246	VALID
	Y.5	0,613	0,3246	VALID
	Y.6	0,743	0,3246	VALID
	Y.7	0,816	0,3246	VALID
	Y.8	0,819	0,3246	VALID
	Y.9	0,814	0,3246	VALID
	Y.10	0,771	0,3246	VALID

Berdasarkan tabel, seluruh item pada variabel X1 (tingkat pendidikan), X2 (pengalaman kerja), dan Y (etos kerja karyawan) dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing butir lebih besar atau sama dengan r tabel.

2. Uji Realibiilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

VARIABEL	VALIDITAS	KETERANGA N
	Cronbach's Alpha	
Tingkat Pendidikan	0,639	REALIBEL
Pengalaman Kerja	0,869	REALIBEL
Etos Kerja	0,900	REALIBEL

Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka di atas 0,60. Ini menandakan bahwa instrumen kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan kata lain, data yang dikumpulkan konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

3. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,26226833
Most Extreme	Absolute	,096
Differences	Positive	,087
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil yang positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa sebaran data pada seluruh instrumen penelitian adalah normal

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,595	3,331		2,280	,029
Tingkat Pendidikan	,379	,143	,245	2,642	,012
Pengalaman Kerja	,955	,119	,746	8,040	,000

$$\text{Etos Kerja} = 7,595 + 0,379 + 0,955$$

Nilai konstanta sebesar 7,595 menunjukkan bahwa etos kerja (Y) diprediksi berada pada angka tersebut ketika variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) tidak berpengaruh atau nilainya nol. Koefisien regresi untuk variabel latar belakang pendidikan (X_1) sebesar 0,379 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_1 , dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan etos kerja (Y) sebesar 0,379. Sebaliknya, jika terjadi penurunan satu satuan pada X_1 , maka etos kerja (Y) akan menurun sebesar 0,379. Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,955 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X_2 , dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan meningkatkan etos kerja (Y) sebesar 0,955. Begitu pula sebaliknya, penurunan satu satuan pada X_2 akan menyebabkan penurunan etos kerja (Y) sebesar 0,955.

a) Uji t

Tabel 5. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,595	3,331		2,280	,029
Tingkat Pendidikan	,379	,143	,245	2,642	,012
Pengalaman Kerja	,955	,119	,746	8,040	,000

- 1) Tingkat Pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Karena signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan (X_1) terhadap etos kerja karyawan (Y).
- 2) Pengalaman Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Karena signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis kedua diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 6. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1030,891	2	515,445	49,180	,000 ^b
Residual	356,344	34	10,481		
Total	1387,235	36			

Berdasarkan hasil analisis uji F (simultan), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, **hipotesis ketiga diterima**, yang berarti bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y).

b) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,728	3,23739

Berdasarkan data yang tertera pada tabel Model Summary, nilai

koefisien determinasi sebesar 0,743 menunjukkan bahwa 74,3% variasi dalam variabel dependen, yaitu etos kerja (Y), dapat dijelaskan kuat oleh pengaruh gabungan dari variabel tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Sisanya, 25,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

1. Variabel tingkat pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Makassar. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula etos kerjanya.
2. Variabel pengalaman kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Makassar. Dengan demikian, hipotesis kedua terbukti, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki. CSR Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ROE) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, perusahaan yang aktif dalam kegiatan sosial akan memperoleh citra positif di mata masyarakat, sehingga mendorong peningkatan penjualan dan berdampak pada kenaikan ROE.
3. Variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Makassar. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara kolektif memiliki kontribusi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari pembimbing I yaitu Bapak Dr. Dahlan, S.E., M.M dan juga pembimbing II Ibu Adrianah, S.Pd., M.Pd. Oleh karenanya penulis menyampaikan rasa terima kasih atas waktu, tenaga, dan

pikiran dalam mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini, tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada Kantor Bulog Cabang Makassar yang telah memberikan data dan informasi dalam proses awal sampai akhir dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*
- Ayu. (2016). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya*
- Burhanudin. (2021). Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis Dalam Human Resource Development. *Jurnal STIE Semarang*
- Dewi Ratna Sari. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- LA Saudin. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*.
- Lilis & Lidya. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
- Maulana, R., & Riyanto Setyo, B. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XYZ). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Novtri & Siti. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*.
- Riri Hayati, Netti Indrawati, & (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*.
- Solekhah, S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sudarso, A., & Fadilah, F. (2023). Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.