

## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Surabaya Grammar School

Andreansah<sup>1)</sup> Achmad Daengs GS<sup>2)</sup> Harsono<sup>3)</sup> Sugiharto<sup>4)</sup> Rina Dewi<sup>5)</sup>

<sup>1)2)3)4)5)</sup> Universitas 45 Surabaya

email :<sup>1)</sup> [andreansh816@gmail.com](mailto:andreansh816@gmail.com)

**Abstract.** *Quality human resources and work experience relevant to the workload have a positive impact on accelerating the company's goals. Human resources act as assets that have the ability of reason, knowledge, and motivation that must be supervised by management so that their work ethic can contribute to the achievement of company goals. On the other hand, an employee's work experience is also an indicator that can be put forward to achieve company goals. Employees with high work experience are expected to help the company to educate other employees on how to understand and complete work in a structured manner and produce output as expected. Referring to these descriptions, the study aims to examine the impact of work experience and HR quality on the work ethic of Surabaya Grammar School employees. The results of the study using a sample of 100 employees and analyzed using multiple linear regression with t-test and f-test concluded that work experience and HR quality have a significant positive impact on the work ethic of Surabaya Grammar School employees partially and simultaneously. The results showed that (1) the quality of human resources has a positive effect on employee work ethic, it is known that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $2.631 > 1.985$ , with a significance level smaller than the probability value of  $0.01 < 0.05$ . So  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means that there is a significant influence of the quality of human resources on work ethic. (2) work experience has a positive effect on employee work ethic, it is known that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $10.392 > 1.985$ , with a significance level smaller than the probability value of  $0.00 < 0.05$ . So  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, which means that there is a significant effect of work experience on work ethic. (3) simultaneously shows that the quality of human resources and work experience there is a significant influence on employee work ethic with the value of  $F_{count}$  (189,981)  $> F_{Table}$  (3,090) and a significant level of  $0.00 < 0.05$ . It is concluded that the work ethic of Surabaya Grammar School employees is dominated by work experience when compared to the quality of human resources.*

**Keywords:** *Work Ethic, HR Quality, Work Experience*

**Abstrak.** Sumber daya manusia yang berkualitas dan pengalaman kerja yang relevan dengan beban kerja memberikan dampak positif dalam percepatan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai aset yang mempunyai kemampuan nalar, pengetahuan, dan motivasi yang harus diawasi oleh manajemen agar etos kerjanya dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, pengalaman kerja seorang karyawan juga menjadi salah satu indikator yang dapat dikedepankan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengedukasi pegawai lainnya agar dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaan secara terstruktur serta menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan. Mengacu pada uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja dan kualitas SDM terhadap etos kerja pegawai Surabaya Grammar School. Hasil penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 100 orang pegawai dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji f menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dan kualitas SDM mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap etos kerja pegawai Surabaya Grammar School secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai, diketahui nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,631 > 1,985$ , dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas  $0,01 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja. (2) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan, diketahui nilai t hitung  $>$  dari t tabel sebesar  $10,392 > 1,985$ , dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap etos kerja. (3) secara simultan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pengalaman kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pegawai dengan nilai F hitung (189,981)  $>$  F Tabel (3,090) dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa etos kerja pegawai Surabaya Grammar School didominasi oleh pengalaman kerja jika dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia.

**Kata Kunci :** Etos Kerja, Kualitas SDM, Pengalaman Kerja

Received Juli 20, 2023; Revised Agustus 11, 2023; Acapted: September 02, 2023

\* Andreansah, [andreansh816@gmail.com](mailto:andreansh816@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Terdapat muara atas berbagai tahapan pembangunan di setiap bidang untuk menentukan ukuran kualitas sumber daya manusia. Konsep manusia sebagai pusat perhatian merupakan fokus pembangunan terbaru di Indonesia. Manusia dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan kualitas hidup dengan menerapkan konsepsi di atas (UNDP, 2009). Dengan demikian, pemerintah dapat membuat kebijakan yang memfasilitasi warga negaranya untuk menjaga lingkungan dengan menjauhkan manusia dari kerusakan dan konflik lingkungan. Dalam rangka untuk menghadapi kompetisi bisnis, perusahaan memiliki banyak tantangan dalam menghadapi era globalisasi. Kompetisi bisnis tersebut dilakukan untuk bertahan dan memenangkan persaingan sehingga berbagai perusahaan harus melakukan hal tersebut. Di lain pihak, jaminan hasil yang efektif dan efisien tidak hanya ditentukan oleh kuantitas SDM, namun juga dipengaruhi kualitas para SDM yang dimiliki. Sehingga, rekrutmen pekerja yang selaras terhadap dengan standar dan ketentuan perusahaan merupakan tahapan penting untuk memperoleh SDM yang berkualitas.

Bagi sebuah perusahaan, SDM memiliki peran terpenting guna menentukan keberhasilan bisnis perusahaan. SDM memiliki tugas dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga kualitas SDM dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh adanya SDM yang berkualitas (Sudarmanto, 2009). SDM merupakan aset terpenting pada suatu perusahaan maupun organisasi. Jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, terdapat keunggulan yang dimiliki SDM yakni sumber daya ini memiliki karsa, daya, doronga, pengetahuan, kemampuan, keinginan, perasaan, dan akal. Agar perusahaan dapat menghadapi kompetisi bisnis dengan para kompetitor, maka perusahaan tersebut harus mempersiapkan SDM yang dimiliki untuk mengatasi hal tersebut.

Individu yang berpengalaman dalam bekerja akan dengan mudah untuk melakukan tugasnya baik di pemerintahan, perusahaan, atau organisasi. Sehingga, individu tersebut memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk bekerja dengan optimal jika melakukan perbandingan pada individu yang tidak berpengalaman bekerja. Pengalaman merupakan upaya membentuk kemampuan maupun memperoleh informasi mengenai metode pelaksanaan kerja yang dipengaruhi oleh masa kerja individu tersebut. Sedangkan, masa kerja maupun lama waktu yang dimiliki individu guna memahami dan menguasai tugas suatu pekerjaan disebut pengalaman kerja. Terdapat keselarasan antara etos dan pengalaman kerja karena perpaduan kedua hal tersebut dapat menghasilkan kapabilitas individu guna menyelesaikan berbagai tugas dengan efektif dan efisien. Sehingga, kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat ditingkatkan berkat perpaduan antara etos dan pengalaman kerja individu. Individu dapat mengembangkan kemampuan teknis maupun non-teknis dengan mengobservasi, mengadaptasi, dan melaksanakan sendiri berbagai tugas yang dimiliki berkat adanya pengalaman kerja yang mumpuni. Individu tersebut menyelesaikan tugasnya dan menghasilkan metode kerja secara produktif, efisien, dan praktis dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang (Ambar Teguh, 2004). Etos kerja ialah konsepsi yang

Etos kerja adalah suatu ide yang menganggap komitmen atau kesetiaan seorang karyawan terhadap tugasnya sebagai suatu hal yang memiliki nilai yang sangat penting (Yousef, 2001). Istilah etos kerja memiliki asal-usul dari bahasa Yunani, yakni *ethos*, yang mengacu terhadap pandangan dunia, tujuan moral, kebiasaan, gaya hidup, dan karakter suatu individu. Etos kerja juga mencakup gambaran menyeluruh tentang tatanan dan mencakup cara bertindak serta gagasan yang melibatkan pekerjaan. Sehingga, etos merupakan unsur evaluatif yang melibatkan karakteristik mendasar seseorang pada individu pribadi dan dunia di sekitarnya yang terpancar pada cara hidup individu tersebut. Suatu individu dapat memperoleh manfaat besar dalam hidupnya apabila menerapkan etos kerja dalam bekerja. Etos kerja berperan penting guna mengembangkan dan menghasilkan perilaku positif karyawan pada

setiap perubahan yang ada sebagai cara perusahaan dalam menghadapi kompetisi bisnis. Dengan demikian, etos kerja memiliki peran penting untuk mengembangkan kompetensi karyawan untuk menghadapi tantangan bisnis sehingga karyawan tersebut dapat beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dimiliki. Sehingga, etos kerja merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk maju dan berhasil. SDM yang berkualitas harus memiliki etos kerja sebagai karakteristik penting untuk mencapai keberhasilan kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat etos kerja karyawan Surabaya Gramamr School yang masih rendah. Peneliti mengetahui hal tersebut karena banyak karyawan yang mengalami ketidaktepatan waktu. Contoh yang dimaksud adalah banyak karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, terlambat untuk memulai suatu acara, dan terlambat ketika diminta untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketidakdisiplinan akan waktu merupakan penyebab utama permasalahan tersebut terjadi. Selain itu, terdapat etos kerja rendah lainnya yang dimiliki karyawan Surabaya Grammar School seperti tingkat keegoisan yang tinggi, bertindak kurang sopan, dan sering melakukan kesalahan. Untuk mengatasi permasalahan perilaku dan etika karyawan tersebut, terdapat peran penting yang dimiliki manajer perusahaan atau organisasi. Manajer tersebut harus memahami kekurangan dan kelebihan dari pegawainya sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas SDM perusahaan. Manajer dapat mengarahkan para karyawannya untuk memiliki etos kerja tinggi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Di lain pihak, tingkat permasalahan kerja yang dimiliki sebuah perusahaan juga dapat berkurang apabila para pekerja memiliki etos kerja tinggi. Di lain pihak, SDM yang berpengalaman dan terampil akan memiliki etos kerja tinggi untuk menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut berbagai deskripsi permasalahan di atas, peneliti memutuskan guna mengembangkan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Surabaya Grammar School”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

SDM ialah suatu aspek yang terdapat pada organisasi yang dapat diartikan sebagai individu yang ditugaskan untuk melakukan pekerjaan pada sebuah organisasi (Yani, 2012). SDM merupakan potensi manusiawi, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan personil yang berperan sebagai penggarang organisasi untuk mencapai tujuannya. Di lain pihak, SDM juga memiliki arti sebagai suatu aset yang berperan sebagai modal non-material pada suatu organisasi yang bertugas untuk mencapai eksistensi organisasi melalui penggunaan potensi fisik maupun non fisik.

### **➤ Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Adapun beberapa indikator kualitas sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2014) sebagai berikut:

- 1 Perencanaan dan analisis sumber daya manusia
- 2 Peluang kerja yang sama
- 3 Pengangkatan karyawan
- 4 Pengembangan sumber daya manusia
- 5 Kompensasi dan tunjangan
- 6 Kesehatan, keselamatan, dan keamanan
- 7 Hubungan karyawan dan karyawan/manajemen
- 8

### **➤ Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Terdapat 5 domain penting dalam pengembangan sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2016) yaitu:

- a. Profesionalitas
- b. Daya Kompetitif
- c. Kompetensi Fungsional
- d. Keunggulan Partisipatif
- e. Kerjasama

➤ **Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia**

Adapun 2 teori untuk bisa mengukur kualitas sumber daya manusia menurut (Kasanuddin dalam Aisyah dkk, 2015) yaitu:

- f. Sikap
- g. Perilaku

❖ **Pengalaman Kerja**

❖ **Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan perpaduan antara kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugasnya (Marwansyah dalam Wariati, 2015). Sedangkan, suatu individu yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya merupakan kandidat karyawan yang siap untuk langsung bekerja di suatu perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2016). Pertimbangan utama pada proses seleksi karyawan sebaiknya adalah pengalaman kerja seseorang, terdapat juga pendapat bahwa dalam proses seleksi karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan pengalaman kerja calon karyawan (Manullang, 2008). Calon karyawan dapat mengerjakan berbagai tugas yang diberikannya dengan bantuan pengalaman kerja sebelumnya. Dalam proses pemilihan karyawan, terdapat dua klasifikasi yang harus diperhatikan, yakni pengalaman dan keahlian calon karyawan. Karyawan yang berpengalaman secara umum lebih dipilih perusahaan dibandingkan calon karyawan fresh graduate.

Menurut berbagai pendapat di atas, terdapat simpulan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat kemampuan dalam mengolah informasi dan kecakapan suatu individu dalam menjalankan tugasnya yang ditentukan oleh kemampuan, tingkatan wawasan, dan masa kerja yang terdapat pada suatu individu. SDM yang berpengalaman memiliki inisiatif, kecakapan, dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dari sudut pandang kualitas dan kuantitas yang ada.

➤ **Faktor-Faktor Pengalaman Kerja**

Adapun faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut (Handoko dalam Basari, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi
- b. Bakat dan minat
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*)
- d. Kemampuan-kemampuan analisis

➤ **Pengukuran Pengalaman Kerja**

Adapun beberapa hal pengukuran pengalaman kerja menurut (Asri dalam Basari, 2012) sebagai berikut:

- a. Gerakannya mantap dan lancer
- b. Gerakannya berirama
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga akan siap menghadapinya
- e. Bekerja dengan tenang

➤ **Manfaat Pengalaman Kerja**

Individu yang memiliki pengalaman kerja memiliki peluang lebih besar untuk diterima di suatu pekerjaan dibandingkan dengan suatu individu dengan status fresh graduate (Sutjiono, 2009). Karyawan yang memiliki banyak pengalaman memiliki banyak keunggulan seperti adanya ketenangan dan kepercayaan diri untuk menghadapi kesulitan dalam bekerja sehingga memiliki tanggung jawab tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan permintaan dan ketentuan perusahaan. Baik karyawan, maupun perusahaan, akan menerima banyak manfaat dari pengalaman kerja.

➤ **Indikator Pengalaman Kerja**

Terdapat beberapa faktor menurut (Foster dalam Sartika, 2015) yaitu:

- a. Lama waktu/masa bekerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

❖ **Etos Kerja**

❖ **Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja berdasarkan praktis dan etimologi ialah himpunan perilaku maupun pendekatan yang menjadi pedoman suatu individu untuk menjalankan suatu pekerjaan dan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu diri, kinerja, dan produktivitas pekerjaannya. Etos kerja, merupakan perilaku manusia, yang menentukan keberhasilan manusia di berbagai aspek kehidupan (Darodjat, 2015).

➤ **Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah**

Karakteristik seseorang yang memiliki etos tinggi menurut (Darodjat, 2015) yaitu:

- a. Tekun dan ulet.
- b. Sederhana dan hemat.
- c. Bertanggung jawab, kedisiplinan ketika bekerja.
- d. Menghargai waktu dan bekerja keras.
- e. Moralitas ialah perilaku serius ketika bekerja.
- f. Berorientasi pada masa depan.
- g. Memiliki motivasi kerja, yakni motivasi internal dan eksternal individu

Sedangkan individu yang memiliki etos kerja rendah sebagai berikut:

- a. Melakukan pekerjaan hanya sebagai wujud rutinitas hidup.
- b. Melakukan pekerjaan karena terpaksa karena memandang pekerjaan sebagai penghambat dalam mendapatkan kesenangan
- c. Tidak menghargai hasil pekerjaan yang diperoleh
- d. Kerja merupakan suatu perihal yang tidak menyenangkan

➤ **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut (Sinamo, 2014) menyatakan dua hal yang berpengaruh yaitu:

1. Faktor Internal  
 Motivasi diri sebagai faktor internal merupakan aspek yang dapat mempengaruhi etos kerja individu. Etos kerja adalah pedoman atas karakteristik yang mengacu pada prinsip yang diyakini suatu individu. Kecakapan, kemampuan, dan kualitas pendidikan setiap individu dapat menentukan tingkatan etos kerja seseorang sehingga dapat mengembangkan mutu SDM.
2. Faktor eksternal

Etos kerja suatu individu dapat mendapatkan pengaruh oleh latar belakang budaya yang tertanam dalam lingkungan masyarakat. Perilaku mental dan kedisiplinan diri merupakan aspek yang terdapat pada budaya sebagai faktor eksternal. Terdapat etos kerja tinggi yang dimiliki masyarakat dengan sistem orientasi maju. Di lain pihak, etos kerja rendah akan tercermin pada masyarakat dengan pandangan konservatif. Kinerja dan produktivitas seseorang dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi etos kerja individu.

➤ **Dimensi dan Indikator Etos Kerja**

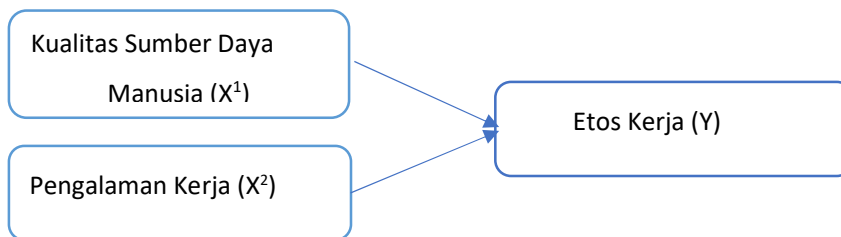
Menurut (Sinamo, 2014) dimensi etos kerja dibagi menjadi sebagai berikut:

- a. Kerja Keras
- b. Kerja Cerdas
- c. Kerja Ikhlas

Selain dimensi ada indikator etos kerja menurut (Sinamo, 2014) yaitu:

- a. Kerja adalah Aktualisasi
- b. Kerja adalah amanah
- c. Kerja adalah panggilan
- d. Kerja adalah seni
- e. Kerja adalah kehormatan
- f. Kerja adalah rahmat
- g. Kerja adalah ibadah
- h. Kerja adalah pelayanan

❖ **Konsep Penelitian**



❖ **Hipotesis**

- H1 : Terdapat pengaruh yang dimiliki kualitas SDM pada etos kerja
- H2 : Terdapat pengaruh yang dimiliki pengalaman kerja terhadap etos kerja
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara kualitas SDM dan pengalaman kerja secara simultan pada etos kerja.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel merupakan karakteristik suatu individu maupun obyek yang memiliki kategori berbeda antara satu dengan lainnya (Sugiono, 2017).

#### a. Variabel Bebas

Variabel bebas ialah suatu karakteristik yang berpeluang mempengaruhi variabel terikat mengenai permasalahan penelitian.  $X^1$  merupakan simbol dari Kualitas SDM yang berperan sebagai variabel bebas penelitian. Sedangkan,  $X^2$  merupakan simbol dari Pengalaman Kerja yang berperan sebagai variabel bebas lainnya. Masa kerja dan jenis kerja merupakan dua indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur pengalaman kerja sebagai variabel bebas penelitian.

#### b. Variabel Terikat

Suatu variabel yang diberikan dampak maupun pengaruh oleh variabel bebas. Y merupakan simbol dari Etos Kerja yang berperan sebagai variabel terikat pada studi ini.

### ➤ Teknik Analisis Data

1. Analisis regresi linear berganda
2. Uji F (Simultan)
3. Uji t (Parsial)
4. Koefisien determinasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### ❖ Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas kuesioner dilakukan untuk melakukan evaluasi instrument kuesioner yang baik dan valid serta mempunyai validitas yang tinggi sehingga pengukuran variabel tersebut telah sesuai dengan kaidah teori yang dipergunakan. Instrument kuesioner dalam suatu penelitian telah memenuhi unsur uji validitas apabila memiliki kemampuan untuk mengukur dan mendeskripsikan data variabel penelitian dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau nilai korelasi  $> r$  tabel sebesar 0,197.

Temuan uji validitas terhadap variabel Kualitas SDM adalah:

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikan si	Keterangan
X1.1	0,872	0,000	Valid
X1.2	0,874	0,000	Valid
X1.3	0,865	0,000	Valid
X1.4	0,888	0,000	Valid
X1.5	0,852	0,000	Valid
X1.6	0,759	0,000	Valid

Menurut temuan dalam tabel 4.9. terdapat informasi bilamana 6 item pernyataan pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia diperoleh koefisien korelasi  $> 0,196$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  yang menjelaskan bilamana seluruh item pernyataan yang dipakai pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia disimpulkan telah valid.

Temuan uji validitas pada variabel Pengalaman Kerja adalah:

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Kerja**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,826	0,000	Valid
X2.2	0,828	0,000	Valid
X2.3	0,843	0,000	Valid
X2.4	0,828	0,000	Valid
X2.5	0,831	0,000	Valid
X2.6	0,872	0,000	Valid
X2.7	0,837	0,000	Valid
X2.8	0,826	0,000	Valid
X2.9	0,805	0,000	Valid

Dari tabel 4.10. diatas, terdapat temuan bilamana 9 item variabel Pengalaman Kerja diperoleh koefisien korelasi  $> 0,196$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yang menjelaskan bilamana seluruh item pernyataan yang dipergunakan untuk variabel Pengalaman Kerja dsimpulkan telah memenuhi uji validitas.

Temuan uji validitas pada variabel Etos Kerja, yakni:

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0,817	0,000	Valid
Y1.2	0,809	0,000	Valid
Y1.3	0,825	0,000	Valid
Y1.4	0,854	0,000	Valid
Y1.5	0,835	0,000	Valid
Y1.6	0,855	0,000	Valid
Y1.7	0,805	0,000	Valid
Y1.8	0,844	0,000	Valid

Dari tabel 4.11, terdapat temuan bilamana pada 8 item pernyataan pada variabel Etos Kerja diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  dan koefisien korelasi  $> 0,196$  yang membuktikan bilamana seluruh item pernyataan yang dipergunakan dalam variabel Etos Kerja penelitian ini disimpulkan telah valid.



❖ **Hasil Pengujian Realibilitas**

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang bertujuan guna mengetahui apakah instrumen yang digunakan mampu mendapatkan data yang relatif sama. Reliabilitas juga dapat diartikan konsistensi instrument dalam melakukan pengukuran. Peneliti menggunakan *cronbach alpa* ( $\alpha$ ) guna mengetahui seberapa bagus pernyataan yang digunakan untuk memiliki hubungan positif dengan pernyataan lainnya. Instrument tersebut telah reliabel dan dapat diterima apabila *cronbach alpa* ( $\alpha$ ) bernilai 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrument penelitian meliputi variabel Etos Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kualitas SDM dengan responden karyawan Grammar School Surabaya adalah:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas minimum	Keterangan
Kualitas SDM	0,925	0,600	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,944	0,600	Reliabel
Etos Kerja	0,935	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Terdapat nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel penelitian yang terdiri atas Etos Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kualitas SDM adalah lebih dari 0,6 berdasarkan pengujian terhadap reliabilitas kuesioner penelitian. Dengan demikian, terdapat kesimpulan seluruh variabel yang dipergunakan pada penelitian ini disimpulkan telah memiliki pengukuran yang reliabel.

❖ **Hasil Uji Analisis Data**

❖ **Aanalisis Regresi Berganda**

Temuan dari estimasi model regresi linier berganda, yakni dampak dari variabel Pengalaman Kerja dan Kualitas SDM pada Etos Kerja pada Grammar School Surabaya dapat ditampilkan berikut ini :

**Tabel 4.13.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Etos Kerja**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig t
(Constant)	0,178	0,208			
Kualitas SDM	0,207	0,079	0,188	2,631	0,010
Pengalaman Kerja	0,772	0,074	0,741	10,392	0,000
R Square (R <sup>2</sup> )	0,797				
F	189,981				
Sig F	0,000				

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_1X_2 + e$$

- Y = Etos Kerja
- X<sub>1</sub> = Nilai Kualitas SDM a
- X<sub>2</sub> = Nilai pengalaman kerja
- α = Konstanta atau bila harga (X=0)
- b<sub>1</sub> = Koefisien dari Kualitas SDM
- b<sub>2</sub> = Koefisien dari pengalaman kerja
- X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> = Perkalian variabel independen
- e = Faktor Error

$$Y = 0,178 + 0,207 X_1 + 0,772 X_2 + e$$

$$e = 1 - R^2$$

$$= 1 - 0,797 = 0,203$$

➤ **Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.893 <sup>a</sup>	0.797	0.792	0.32391

predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kualitas SDM

Terdapat nilai 0,797 sebagai nilai R<sup>2</sup> pada temuan analisis regresi peneliti. Nilai ini menjelaskan bilamana Etos Kerja karyawan Grammar School Surabaya yang dapat dipengaruhi oleh variabel Kualitas SDM dan Pengalaman Kerja yang mencapai 79,7%. Di lain pihak, sisanya mencapai 20,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam studi ini.

➤ **Hasil Uji Hipotesis**

➤ **Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.864	2	19.932	189.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.177	97	.105		
	Total	50.041	99			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kualitas SDM

Terdapat nilai F hitung mencapai 189,981 pada temuan uji analisis regresi dalam Tabel diatas. Nilai F tabel untuk pengujian ini adalah F tabel (2,97) sebesar 3,090. Sedangkan, adanya nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 189,981 > F tabel (2; 97) 3,090 menjelaskan bahwa adanya dampak simultan signifikan pada variabel Kualitas SDM dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan Grammar School Surabaya.

Sementara itu, untuk uji pengaruh dominan diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan jika dibandingkan pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dengan tingkat pengaruh sebesar 0,741. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa Etos Kerja para karyawan Grammar School Surabaya dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja secara dominan.

➤ Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.178	.208		.855	.395			
	Kualitas SDM	.207	.079	.188	2.631	.010	.755	.258	.120
	Pengalaman Kerja	.772	.074	.741	10.392	.000	.884	.726	.476

1. Hasil uji t analisis regresi antara variabel Kualitas SDM diperoleh nilai t hitung sebesar 2,631. Nilai t tabel untuk pengujian ini adalah t tabel (0,05;97) sebesar 1,985. Diketahui nilai signifikansi 0,010 < 0,05 dan nilai t hitung 2,631 > t tabel (0,05;97) 1,985 artinya adalah Etos Kerja karyawan Surabaya Grammar School mendapatkan dampak positif signifikan oleh Kualitas SDM.
2. Temuan uji t pada analisa regresi antara variabel Pengalaman Kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 10,392. Nilai t tabel untuk pengujian ini adalah t tabel (0,05;97) sebesar 1,985. Diketahui nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 10,392 > t tabel (0,05;97) 1,985 yang artinya adalah Etos Kerja Kerja karyawan Surabaya Grammar School mendapatkan dampak positif signifikan dari Pengalaman Kerja.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, data yang terkumpul sudah valid dan reliabel, sehingga model tersebut dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda. Dari hasil analisis data diperoleh nilai persamaan regresi yaitu  $Y = 0,178 + 0,207 X_1 + 0,772 X_2 + 0,203$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kualitas SDM berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan diketahui nilai t hitung > dari t tabel yaitu sebesar 2,631 > 1,985, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,01 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas SDM terhadap etos kerja. (2) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan diketahui nilai t hitung > dari t tabel yaitu sebesar 10,392 > 1,985, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,00 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap etos kerja. (3) secara simultan menunjukkan bahwa kualitas SDM dan pengalaman kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai F hitung (189,981) > F Tabel (3,090) dan tingkat signifikan sebesar 0,00 < 0,05. Disimpulkan bilamana etos kerja pekerja Surabaya

Grammar School mendapatkan pengaruh dominan oleh pengalaman kerja jika dibandingkan dengan kualitas SDM.

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined.  
(Rina Dewi, et al. 2020:14)

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29 ).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

## KESIMPULAN

1. Hasil uji t pada variabel Kualitas SDM mempunyai nilai beta 0,188 atau 18,8% dan nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Etos Kerja karyawan Surabaya Grammar School. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya.
2. Hasil uji t pada variabel Pengalaman Kerja mempunyai nilai beta 0,741 atau 74,1% dan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Etos Kerja karyawan Surabaya Grammar School. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya.
3. Hasil uji F menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan yang antara Kualitas SDM dan Pengalaman Kerja signifikan terhadap Etos Kerja karyawan Surabaya Grammar School. Hal ini berdasarkan hasil uji F sebesar 189,98 sedangkan F Tabel sebesar 3,090 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## SARAN

1. Untuk memperbaiki kualitas SDM sehingga mampu untuk meningkatkan etos kerja yang lebih baik, maka pihak manajemen Surabaya Grammar School dapat menyusun suatu pedoman kerja atau job description yang lengkap sehingga para karyawan dapat mengetahui dengan pasti tugas-tugas apa saja yang wajib dilaksanakan. Dengan adanya panduan tersebut maka karyawan dapat meminta monitoring kepada pimpinannya untuk menunjukka tata cara kerja yang efisien untuk membantu terciptanya tujuan perusahaan.
2. Sementara itu, guna menambah pengalaman kerja pihak manajemen Surabaya Grammar School dapat dijadwalkan program melaksanakan pelatihan-pelatihan kepribadian dan kompetensi yang ditujukan untuk para karyawan sehingga skill karyawan akan terasah lebih baik untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani. (2004). Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan. Yogyakarta: Gava Media.
- Aisyah, M. F dkk. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 4(1), 131-135.
- Arikunto. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Armando, Paat dkk. (2018). Analisis Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal Riset, Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 241-250.
- Basari, Indra. (2012). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 139-159.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Darodjat, Achmad T. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Enny Istanti<sup>1)</sup>, Bramastyo Kusumo<sup>2)</sup>, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Fajri, Chotamul dkk. (2022). Effect Of Human Resources On Employees' Work Ethnic In Alwafi Islamic Boarding School. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1929-1933.
- Fukuyama, Francis. (1996). *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity: National Bestseller*. New York: Free Press Paperbacks.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence*. London: Blowsburry.
- Hartono, Ahmad. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo). Skripsi Dipublikasikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kurniawan, R & B, Yuniarto. (2016). *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- La Saudin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. *Jurnal Online Manajemen ELPEL (JOMEL)*, 1(2), 13-28.
- Mangkuprawiro, Syafry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maullang, M. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- Nasution, Nur. M. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Ramadhani, Lilis I & L. Y, Simanjuntak. (2020). The Effect Of Educational Background and Work Experience on Employee Ethics at PT. Timbang Deli Indonesia. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(3), 91-97.
- Rauzan, Muhammad, N. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Dipublikasikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Jilid I, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Saifudin, Ahmad. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: BP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saefuddin, Asep dkk. (2009). *Statistika Dasar*. Grasindo Online.
- Sartika, Amwiarni. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *E-jurnal Katalogis*, 3(1), 54-65.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simano, Jansen. (2014). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Solekhak, Fina. M & N. R, Sari. (2022). Pengaruh Sosial Budaya, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. *Ihtiyath Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 6(1), 78-93.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukila, Andrew. E. (1981). *Personel Administration and Human Resources Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supratmi. (2013). Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi di SMA Negeri 14 Semarang). *Jurnal Sosioekotekno* Edisi 2013 Vol. 1, 1-10.
- Suprayitno, Heri. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor. *Prosiding Seminar nasional Humanis Tahun 2019*, 409-417.
- Sutjiono. (2009). *Manajemen Kepagawaian*. Jakarta: Airlangga.

- Tilaar. (1998). *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- UNDP. (2009). *Human Development Resport 2008/2009*
- Wariati, Nana dkk. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217-229.
- Wahdanfiari, Ayuk. A. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Skripsi Diplublikasikan UIN Satu Tulungagung.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Yousef, D. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30,52-69