

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJATERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN BANGGAI

LA SAUDIN

Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai
Jln. KH. Ahmad Dahlan No 79 Luwuk-Banggai Kode Pos 94711
E-mail: saudinum191@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai dan untuk menganalisis serta mengetahui apakah dari kedua variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. Metode penelitian kepustakaan (Library Research), yaitu metode atau teknik penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan teori dari buku- buku / literatur dan tulisan –tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan pembahasan tulisan ini. Untuk metode penelitian menggunakan pendekatan metode penelitian lapangan (Field Research), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung kelokasi penelitian yaitu Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. Untuk mendapatkan data dengan teknik (Accidental Sampling) adalah pengumpulan yang dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumen – dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini dan penyebaran kuesioner. Dan Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan(X1), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan(Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai” secara parsial variabel Pengalaman Kerja(X2), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai, variabel Pengalaman Kerja(X2), memberikan pengaruh dominan dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai.

Kata Kunci : *Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja, Etos Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Salah satu faktor penting agar tujuan organisasi berjalan dengan lancar yaitu pengaruh kepemimpinan. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas dan diperlukan pada satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang

melakukan aktivitas –aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan – peralatan yang khusus. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat - saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan pengalaman kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. George R. Terry mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan pengalaman kerjanya (Miftah Thoha, 2010 ;74).

Pengalaman Kerja sangat dibutuhkan dalam mendorong upaya perbaikan etos kerja. Hasil penelitian Boatwright dan slate (2000), menyatakan bahwa etos kerja karyawan dimiliki oleh pekerja dengan Pengalaman kerja yang didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

Pendapat ini juga sesuai dengan penelitian Boatwright dan slate (2000), yang mengungkapkan bahwa pekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. Kepemimpinan dan pengalaman kerja pegawai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelas Kepemimpinan dan pengalaman kerja karyawan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai ini merupakan badan usaha milik daerah yang harus bekerja keras guna mengejar target pelayanan air bersih, maka untuk mencapai tujuan tersebut Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai mengusahakan penyediaan dan distribusi air minum yang memenuhi syarat-syarat kesehatan. Atas dasar hal tersebut diatas, maka secara umum tujuan daripada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai adalah turut serta mensukseskan program pembangunan ekonomi nasional, khususnya di bidang air minum dan pelayanan kebutuhan air bersih kepada warga Kabupaten Banggai pada umumnya dan warga Kota Luwuk pada khususnya, sesuai dengan target dan sasaran pencapaian pelayanan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut diatas Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai selalu berusaha untuk meningkat akan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada warga Kabupaten Banggai. Keunggulan yang diberikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai ini tidak hanya terlihat dari pelayanan ketersediaan dan distribusi air bersih bagi warga, namun juga meliputi mutu dan kualitas karyawannya sebagai orang yang bertugas melayani setiap warga Kabupaten Banggai yang datang ke Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai dengan professional dan amanah.

Berdasarkan pengamatan awal di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai karyawannya memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal itu dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang merasa cukup puas dengan layanan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai pun berbeda-beda, Dalam penelitian (Dwi Wahyu Wijayanti, 2012 ; 110) Menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap Etos Kerja karyawan. Hal senada diperoleh hasil dari penelitian (Dona Dianing Ratri, 2012 ; 33) Yang mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Etos kerja. Demikian pula penelitian ini didukung oleh penelitian Ade Parluangan Nasution (2015), dalam jurnal internasionalnya menyatakan bahwa, aspek gaya kepemimpinan yang diikuti iklim karyawan yang berorganisasi juga dinilai sudah baik, terutama kerjasama antara karyawan dan manajemen, sedangkan pada pengalaman kerja karyawan dinilai sangat tinggi, terutama pada kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan.

Mengingat ada beberapa penelitian yang dikutip diatas oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur etos kerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

Apakah Kepemimpinan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai?

Apakah Kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai?

Dari kedua variabel tersebut manakah yang dominan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai?

TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yaitu :

Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai?

Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai?

Untuk mengetahui manakah yang dominan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai?

Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini yaitu :

Sebagai masukan meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya pada variabel masalah yang diteliti yaitu tentang latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai yang berjumlah 61 orang terbagi laki-laki 37 orang dan perempuan 24 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Penentuan dipilih dengan menggunakan teknik “*Nonprobability sampling*” yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan Metode “*Sampling Jenuh*”. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi karyawan yang berada di Perusahaan Daerah Kabupaten Banggai yang dijadikan sampel, yaitu sebanyak 61 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada sebagai berikut:

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Adapun yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: sejarah singkat lokasi penelitian, Visi dan Misi, tugas dan fungsi pegawai, struktur organisasi.
- b. Data Kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: keadaan

pegawai terdiri dari kualifikasi jenis kelamin, kualifikasi pendidikan dan kualifikasi umur pegawai, dan hasil kuisioner.

Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber atau diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pimpinan dan beberapa orang pegawai.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber atau diperoleh berupa informasi dalam pustaka, laporan yang tertulis, serta bahan-bahan dokumentasi lainnya tentang keadaan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai.

Definisi Variabel Dan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat suatu variabel terikat yaitu Etos Kerja (Y), dengan dua variabel bebas (X) yaitu Latar Belakang Pendidikan (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂), dan agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel – variabel yang dianalisis maka perlu dijelaskan definisi operasional masing – masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan adalah :

1. Bersifat adil Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota
2. Mendukung tujuan Tercapainya tujuan setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama
3. Menciptakan rasa aman Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya
4. Sumber inspirasi Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya
5. Bersikap menghargai setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain

b. Pengalaman Kerja (X₂)

1. Lama waktu atau masa kerja ,Ukuran tentang lama waktu atau masakerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan jugamencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Keterampilan merujuk informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
4. Penguasaan terhadap pekerja andanperalatan, tingkatpenguasaanseseorangdalampelaksanaanaspek-aspektknikpekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu yang telah di tentukan.

c. Etos Kerja (Y)

Secara etimologi, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Indikator etos kerja adalah :

1. Keahlian Interpersonal

adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerja sama merupakan suatu hal yang sangat penting.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerjanya

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode atau teknik penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan teori dari buku-buku/literatur dan tulisan-tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan pembahasan tulisan ini.
2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung di lokasi penelitian yaitu Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai untuk mendapatkan data dengan teknik wawancara dan kuisioner.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
4. Kuisioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden.
5. Pengukuran variabel digunakan metode *Likerts Summated ratings (LSR)*. Dengan alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 : Tabel *Likerts Summated Ratings(LSR)*.

Nilai 5	Untuk jawaban sangat setuju (SS) artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan.
Nilai 4	Untuk jawaban setuju (S) artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan dirasakan oleh responden.
Nilai 3	Untuk jawaban ragu-ragu (RG) artinya tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
Nilai 2	Untuk jawaban tidak setuju (TS) artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.
Nilai 1	Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Jika instrumen itu valid maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai koefisien r hitungan $> 0,30$ (Sugiyono:2010).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,60. (Situmoran et al. 2012).

2. Analisis Regresi Linear Berganda 2

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut (Ghozali Imam, 2007).

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

Keterangan :

Y : Etos Kerja Pegawai

X₁ : Latar Belakang Pendidikan

X₂ : Pengalaman Kerja

α : Intersep

β_1 : Koefisien regresi untuk variabel X₁

β_2 : Koefisien regresi untuk variabel X_2

e : Error terms / Kesalahan Peramalan

3. *Goodness of fit*

Ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan goodness of fit-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t.

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 di tolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H_0 di terima (Ghozali, 2007).

1. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur lemah kuatnya hubungan antara 2 variabel. Variabel ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Perhitungan korelasi sederhana menggunakan koefisien korelasi. Dengan tabel korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Tabel Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,199	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	+ dan -	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (Mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2007)

3. Uji Statistik (Uji F dan Uji t)

a. Uji F

Uji F digunakan untuk digunakan menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0 \quad | \quad H_a : b_1, \text{ dan } b_2 \neq 0$$

Pengujian melalui Uji F adalah membandingkan antara probalitas yang dicapai dengan derajat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- 1) $F_{hit} \geq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
- 2) $F_{hit} \leq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tersebut.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0 \quad | \quad H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Pengujian melalui Uji t adalah membandingkan t hitung (t_{hit}) dengan t tabel (t_{tab}) dengan derajat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- 1) $t_{hit} \geq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) $t_{hit} \leq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,701	,250		2,800	,007
1 Kepemimpinan (X1)	,578	,050	,878	6,563	,003
Pengalaman Kerja (X2)	,778	,042	,924	18,546	,000

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) = 0,578 dan Pengalaman Kerja (X2) = 0,778 sedangkan konstanta

koefisien regresi sebesar 0,701 sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.701 + 0.578 X1 + 0,778 X2 + e$$

persamaan regresi linear berganda tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji t dan uji F untuk mengetahui tingkat probabilitas yang dapat menentukan signifikansi dari variabel koefisien regresi

a. Penjelasan Hasil Uji Parsial (*Uji- t*) Statistik

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Etos Kerja (Y). Untuk menguji apakah setiap Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen maka digunakan Uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut :

- a. Jika nilai $sig < 0,05$, atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka sebuah variabel bebas yakni X1 dan X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan
- b. Jika nilai $sig > 0,05$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka sebuah variabel bebas yakni X1 dan X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan

Untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan nilai derajat kebebasan (*degrees of freedom*) dari t_{tabel} . $t_{tabel} = t(\alpha / 2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 49) = 2,021$. Untuk menunjukkan bahwa dari masing – masing variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan (X1) dan Pengalaman kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan suatu bagian yang mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,578 yang berarti bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja karyawan sebesar 57,8% dengan kata lain jika kepemimpinan ditingkatkan maka Etos kerja karyawan akan meningkat sebesar 57,8% dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya dapat dilihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t_{hitung} = 6,563 \geq t_{tabel} = 2,021$ yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai.

Dengan demikian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai

b. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman Kerja merupakan suatu bagian yang mempengaruhi terhadap etos kerja karyawan, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,778 yang berarti bahwa Pengalaman Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap etos kerja sebesar 7,78% dengan kata lain

jika Pengalaman Kerja ditingkatkan maka etos kerja karyawan akan meningkat sebesar 7,78% dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai hal ini dapat di lihat pada pembahasan di bawah ini

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan variabel yang akan mempengaruhi persepsi positif dan signifikan, ini berarti bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja dan berpengaruh signifikan karena uji $-t$ menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima, dimana variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ini menunjukkan bahwa perlu adanya pemenuhan kebutuhan kepemimpinan karyawan untuk bekerja sehingga dapat tercapai Etos Kerja karyawan dengan baik

Dari hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. Dari hasil analisis statistik variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,578 yang berarti kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap etos kerja sebesar 0,578 dan uji $t - hitung$ menunjukkan $6,563 > 2,021$ yang berarti variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sementara kontribusi variabel kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai ditunjukkan melalui koefisien regresi = 0,578 artinya besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan adalah sebesar 57,8% ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. Selain itu ini menjawab yang terjadi bahwa terdapat permasalahan yang kaitannya dengan kepemimpinan, seperti setiap pemimpin mempunyai keinginan yang berbeda – beda. Hal ini didasarkan pada gaya kepemimpinan yang berbeda- beda sehingga menyebabkan Etos kerja karyawan kurang maksimal. Edy Sutrisno (2014 : 213) Kepemimpinan (gaya kepemimpinan) adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan – gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat di pungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan variabel yang mempengaruhi persepsi positif dan signifikan, ini berarti bahwa Pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja dan berpengaruh signifikan karena uji $-t$ menunjukkan bahwa hipotesis

pertamater bukti dan dapat diterima, dimana variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ini menunjukkan bahwa perlu adanya upaya dalam peningkatan kerja karyawan untuk bekerja sehingga dapat tercapai Etos Kerja karyawan dengan baik

Dari hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa Pengalaman kerjamemiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. Dari hasil analisis statistik variabel Pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,778 yang berarti Pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja sebesar 0,778 dan uji t – hitung menunjukkan $18,546 \geq t_{tabel} = 2,021$ yang berarti variabel Pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sementara kontribusi variabel Pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai ditunjukkan melalui koefisien regresi = 0,778 artinya besarnya pengaruh variabel Pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan adalah sebesar 77,8% ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. Selain itu ini menjawab yang terjadi bahwa terdapat permasalahan yang kaitanya dengan Pengalaman kerja, seperti setiap karyawan mempunyai besik latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang yang berbeda – beda.

Oleh karena itu pemimpin pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai diharapkan lebih meningkatkan pengalaman kerja dengan melakukan pelatihan – pelatihan dan lebih mengutamakan perkembangan teknologi serta harus lebih memperhatikan suatu kemampuan yang diperoleh karyawan seiring dengan masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang yang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan dilaksanakan dengan baik. Untuk itu Lamanya seseorang menjadi karyawan akan menentukan pengalamannya dalam bekerja. Semakin lama seseorang bekerja, maka akan semakin berpengalaman dalam menyelesaikan permasalahan dalam bidang kerjanya tersebut. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh pada kemampuannya mengerjakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu..

Penelitian ini didung oleh Muhammad Kirana Adiswara 2017 mengemukakan bahwa dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan akan semakin berpengalaman karyawan dan seseorang akan semakin mampu dalam mengerjakan tugasnya, karena ia semakin memahami tentang pekerjaannya. Dengan semakin memahami pekerjaannya, maka seseorang dapat mengetahui bagaimana cara melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sebaik mungkin. Sehingga dengan berbekal pengalaman, maka seseorang dapat mencapai produktivitas yang tinggi atau Etos kerja yang tinggi.

c. Variabel Yang Dominan Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang dominan terhadap Etos Kerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja sangat penting dalam meningkatkan Etos Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai, karena semakin baik pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi hasil yang akan di capai, sehingga

masalah pengalaman kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecepatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan jadi dengan adanya pengalaman kerja dapat berpengaruh pada peningkatan Etos Kerja dan efisiensi serta efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi suatu organisasi memang harus mempunyai tujuan, agar roda organisasi itu berjalan dengan lancar dan terarah.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu Muhammad Kirana Adiswara (2016) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Peningkatan Etos Kerja Pada Departemen *Warehouse* PT. Mula Boga Raya. Penelitian ini menunjukkan Bahwa Pengalaman Kerja memberikan pengaruh dominan Positif dan signifikan terhadap etos kerja, dengan adanya peningkatan kualitas kerja dalam pelatihan, pengembangan karyawan, edukasi dalam peningkatan mutu kualitas kerja, dan pengetahuan sistem informasi kerja dengan IPTEK, dapat lebih meningkatkan Pengalaman Kerja yang berpengaruh pada Etos Kerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai sehingga hipotesis pertama terbukti
- b. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kepemimpinan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2). Secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai sehingga hipotesis kedua terbukti
- c. Variabel Pengalaman Kerja (X2) memberikan berpengaruh dominan terhadap Etos kerja (Y) pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis ketiga terbukti

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Hendaknya perusahaan lebih mendorong karyawannya untuk bisa memperhatikan nilai – nilai kepemimpinan dan selalu meningkatkan Pengalaman kerja agar dapat meningkatkan etos kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan dua metode, yakni metode survei dan wawancara. Sehingga hasil yang diperoleh bisa akurat antara tertulis dan lisan.
 - b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain kepemimpinan dan Pengalaman Kerja karyawan yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat di jadikan pembanding sekaligus pelengkap penelitian ini.
 - c. Untuk objek penelitian diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas dan mencakup seluruh departemen. Sampel yang digunakan juga lebih banyak dari pada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh kepemimpinan dan Pengalaman kerja terhadap Etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). *“Psikologi Kerja”*. Rineka Cipta, Jakarta
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing Anggota IKAPI
- Ardiansyah, Mohammad. 2011 *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*. Medan: Skripsi tidak diterbitkan.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- Asri, Marwan. (1986). *“Pengelolaan Karyawan”*. BPFE, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, Andi. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Media Boyolali*. Surakarta: Skripsi tidak diterbitkan.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Depdiknas, (2005). *“Kamus Besar Bahasa Indonesia”*. Edisi ke 3, Jakarta

- EkoSujianto, Agus. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16*. Jakarta: PT PrestasiPustakaraya.
- Erlinayanti, Andinta. 2012. *Pengaruh kepemimpinan, Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru PKN di SMA Negeri Kabupaten Magelang*". Skripsi-Universitas Negeri Yogyakarta, 2012.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (1984). "*Manajemen Edisi 2*". BPFEE, Yogyakarta.
- Handoko, T, Hani (2002). "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*". BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*" PT.Toko Gunung Agung. Jakarta
- Johnson, Elaine B. PH.D. 2007. *Contextual Teaching and Learning*. Mizan Learning Center (MLC). Bandung.
- Makmur, (2011). "*Indikator Efektivitas*".
[Digilib.unila.ac.id/12897/118/BAB%20II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/12897/118/BAB%20II.pdf)
- Manulang, (1984). "*Manajemen personalia*". Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, (2003). "*Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*". Gadjah Mada University Press Jilid 2. Yogyakarta.
- Ranupandojo. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Riyadi A Bagus (2015). "Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semarang". *Jurnal Equilibrium*, Prodi Ekonomi IKIP PGRI Madiun, Vol 3. No. 1, Januari 2015
- Robbins, Stephen p. (2007). "*Perilaku Organisasi*". PT Indeks. Jakarta.
- Robbins P Stephen, Coulter Mary, (2007). "*Manajemen edisi ke-8/jilid 2*". PT. Indeks. DKI Jakarta.
- Siagian, Sondang. P; 2004.*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Siregar, Sofyan. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010
- Sinollah, (2008). "Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Malang". *Jurnal Otonomi*, Universitas BrawijayaMalang, Vol. 8 No. 2, November 2008

Slamet, Ahmad. (2007). *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Universitas Negeri Semarang Press, Semarang.

Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Supratmi, *pengaruh Tingkat Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Etos kerja (Studi Kasus Guru Bersertifikasi)*. Skripsi, 2002.

Sondang, P.Siagian. (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara, Jakarta.

Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras, 2011.

Tasmara, Tato. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.

Tirta Rahardjadan La Sulo. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: DEPDIKBUD, 1994.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989” dalam http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_2_89.htm, diakses pada 14 Desember 2015.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Semarang: Aneka Ilmu, 2003.

Widoyoko, EkoPutro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Widhiarso, Wahyu, *Prosedur Analisis Regresi dengan Variabel Moderator Tunggal Melalui SPSS*, (Yogyakarta: UGM, 2009)

www.kbbi/online.co.id, diakses pada 26 Desember 2015.

Wulansih, Hesti *“Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali”*. Skripsi-Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.

Wahjosumidjo (2015:154), *Pemimpin Dan Kepemimpinan; apakah kepemimpinan abnormal itu?*, Jakarta: Rajawali pers, 2015

Y, Warella, *Motivasi dan Etos Kerja*, Semarang, Pusat Penelitian Pendidikan Lembaga Penelitian UNDIP, 1993.