

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Etos Kerja Pekerja
Harian Lepas Penebasan Pada Bidang Pertamanan
Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak

Abstrak

This study analyzes the influence of education level, Tenure, and the age of the Daily Worker Work Ethics in the Field Landscape Remove slashing the Department of Hygiene and Pontianak. The population in this study are all non-permanent employees slashing at the Parks Division in Pontianak City DKP totaling 67 people. In this study using saturated sampling analytical method used is the analysis of variance (ANOVA). Based on the results of ANOVA analysis showed that education level had no effect on Work Ethics obtained from the Fhitung $0.220 < 3.14$ Ftabel meaning H_0 is accepted and H_a refused, so results of hypothesis testing showed no difference in education level elementary schools, junior high schools, and High School to Work Ethics, ANOVA analysis results indicate that the Work Period Work Ethics does not affect the results obtained from Fhitung $0.031 < 3.14$, which means H_0 Ftabel accepted and H_a refused, so results of hypothesis testing showed no difference Working Period New, Medium and Long to Work Ethics as well as the results of ANOVA analysis showed that age does not affect the Work Ethic obtained from the Fhitung $0.235 < 3.14$ Ftabel meaning H_0 is accepted and H_a refused, so results of hypothesis testing showed no difference Work ethic among young, Medium and old.

Keywords: Work Ethics, Education Level, Work Period, Seniors.

Pendahuluan

Pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab, sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah membentuk sistem baru bagi pemerintahan di daerah, dimana hal ini membuka peluang, tantangan dan kendala terutama bagi kepala daerah kabupaten/kota untuk lebih leluasa mengelola pembangunan. Pelaksanaannya harus ditunjang oleh seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah, salah satunya adalah Dinas Kebersihan dan Pertamanan.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan menyelenggarakan fungsi sebagai pelaksana kebijakan teknis kebersihan dan persampahan sesuai kebijakan yang ditetapkan Walikota, pelaksanaan operasional pembersihan jalan, pasar, pemukiman dan pengangkutan sampah,

Helman Fachri dan Zaenuddin

Universitas Muhammadiyah Pontianak

usaha pendapatan melalui retribusi persampahan/kebersihan serta usaha yang dilaksanakan oleh UPTD, pengelolaan dan pemeliharaan tempat pembuangan sementara, tempat pembuangan akhir dan sarana penunjang kebersihan lainnya termasuk upaya daur ulang, perumusan kebijakan teknis di Bidang Pertamanan dan Keindahan Kota, Penataan Ruang Terbuka Hijau Kota, Pengelolaan Ketatausahaan dan Rumah Tangga Dinas, Pelaksanaan Pelayanan Masyarakat.

Tujuan organisasi bisa berjalan secara baik jika manajemen sumberdaya manusia menjaga eksistensi organisasi. Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Pontianak selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan disiplin dan kinerja karyawannya sehingga dapat menjaga keberhasilan. Sumberdaya manusia mendorong agar tujuan organisasi DKP Kota Pontianak dapat terwujud dan penyempurnaan berbagai sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memberdayakan sumber daya manusianya.

DKP Kota Pontianak harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasinya, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang karyawan. Salah satu

sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjalan tujuan organisasi adalah Pekerja Harian Lepas Penebasan di Bidang Pertamanan.

Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa Pekerja Harian Lepas Penebasan Bidang Pertamanan di DKP Kota Pontianak ada beberapa faktor yang menunjukkan kinerja mereka rendah, salah satunya keinginan naik gaji, cuaca yang sangat panas, semangat kerja menurun, rasa tanggung jawab berkurang dan malas adalah faktor yang paling utama. Pekerja Harian Lepas Penebasan pada Bidang Pertamanan dalam menjalankan kinerjanya tentunya harus memenuhi target yang telah ditetapkan oleh DKP Kota Pontianak, tercapai atau tidaknya target yang ditetapkan tentunya harus didukung oleh pekerja itu sendiri.

Jika menginginkan target kinerja pekerja harian lepas penebasan tercapai tentunya para pekerja harus hadir semuanya, jika tidak hadir maka target kinerja yang sudah ditargetkan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Yousef (2000:239-240): "Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga". Karyawan yang memiliki etos kerja tercermin dari perilakunya, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, semangat kerja, disiplin kerja, ketekunan dan keseriusan dalam bekerja, membangun kerjasama, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan hasil yang maksimal sesuai yang ditargetkan.

Zulham Muhammad (2008:81-85) meneliti analisis pengaruh budaya organisai dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara Medan dengan hasil secara serempak budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan dan secara parsial budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan, hal ini menunjukkan bahwa budaya yang berlaku di Fakultas Ekonomi USU Medan dan etos kerja yang dimiliki pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi USU Medan. Menurut Irwan Baddu, (2007:68-72), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan, ada pengaruh yang signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Koperasi BMT MMU Sidogiri di mana hasil uji regresi secara simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 47,251 lebih besar dari pada nilai F_{tabel} 2,30 dengan demikian maka hipotesis ini diterima dan Penerapan etos kerja sejak awal yaitu budaya bisyaroh pada Koperasi BMT MMU Sidogiri sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Berbeda dengan peneliti sebelumnya kali ini peneliti mengambil seluruh populasi pekerja harian lepas penebasan yang berjumlah 67 orang dengan kinerja pada masing-masing lokasi yang telah

ditentukan melalui surat tugas. Data yang diperoleh dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak (2014) menunjukkan bahwa jumlah pekerja harian lepas penebasan Bidang Pertamanan naik turun jumlahnya, hal ini disebabkan adanya perpindahan kerja pekerja harian lepas penebasan sebanyak 13 orang pada 2014. Mereka pada umumnya memiliki tingkat pendidikan Sekolah Dasar dan terbagi tiga kategori menurut masa kerjanya masing-masing selama mereka bekerja di DKP Kota Pontianak dari pekerja baru masuk yang belum memiliki pengalaman bekerja sampai pekerja lama yang sudah mempunyai banyak pengalaman bekerja.

Bahan dan Metode

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Data diperoleh dari data primer, yang diperoleh melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja harian lepas penebasan pada Bidang Pertamanan di DKP Kota Pontianak yang berjumlah 67 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan teknik Analisis Varians (analysis of variance, anova).

Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah semua Pekerja Harian Lepas Penebasan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak yang bekerja pada Bidang Pertamanan Kota Pontianak sebanyak 67 orang. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari penyebaran

kuesioner didapat karakteristik responden yang terdiri dari jenis tingkat pendidikan, masa kerja dan usia.

Dari data yang dikumpulkan diperoleh bahwa sebagian besar responden (44,77%) tingkat pendidikannya Sekolah Dasar, sebagian besar responden (80,60%) telah bekerja antara 6-28 tahun, sebagian besar responden yaitu (64,18%) berumur antara 26-45 tahun, sebagian besar responden (85,07%) telah menikah, sebagian besar responden (89,55%) mempunyai penghasilan Rp 100.000 - Rp 1.999.999,00.

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Hal yang perlu dilakukan sebelum melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan Bidang Pertamanan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak adalah uji validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan yang disebar dengan menggunakan daftar pernyataan (angket).

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah Pearson Product Moment, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item pernyataan dengan total skor item pernyataan. Instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan

pengukuran tersebut. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh akan dibandingkan dengan angka korelasi (r_{tabel}) dengan tingkat signifikansi 1%.

Hasil uji validitas instrumen Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Pada Bidang Pertamanan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak adalah:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Etos Kerja

Item (Pertanyaan)	Hasil Korelasi (r_{xy})	r tabel $\alpha = 1\%$	Kesimpulan
X1	0,657	0,317	Valid
X2	0,497	0,317	Valid
X3	0,591	0,317	Valid
X4	0,613	0,317	Valid
X5	0,659	0,317	Valid
X6	0,217	0,317	Tidak Valid
X7	0,414	0,317	Valid
X8	0,762	0,317	Valid
X9	0,662	0,317	Valid
X10	0,413	0,317	Valid
X11	0,497	0,317	Valid
X12	0,420	0,317	Valid
X13	0,388	0,317	Valid
X14	0,432	0,317	Valid
X15	0,448	0,317	Valid
X16	0,439	0,317	Valid
X17	0,440	0,317	Valid

Hasil uji validitas instrumen seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara semua item (pernyataan) dengan skor totalnya (r_{xy}) menunjukkan hasil yang lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 1% yaitu di atas 0,237 dan 0,317 kecuali item pernyataan ke-6 (X6) yang berarti seluruh item pernyataan adalah valid. Item pernyataan ke-6 (X6) memiliki validitas lebih rendah dari tingkat signifikansi 1% yaitu sebesar 0,217 yang berarti bahwa item pernyataan ke-6 (X6) tidak valid sehingga dihilangkan dalam analisis data.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas instrumen memiliki pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Hasil uji reliabilitas instrumen etos kerja pekerja harian lepas penebasan di Bidang Pertamanan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	16

Hasil uji reliabilitas instrumen seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk keseluruhan skala pengukuran sebesar 0,824, di mana nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas minimal (0,600) sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dapat dikatakan *reliabel*. *Cronbach's Alpha* sebesar 0,824 di atas 0,800 berarti instrumen tersebut dikatakan *reliable* baik.

Rata-rata Hitung Etos Kerja

- Rata-rata hitung Etos Kerja pada Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Distribusi Nilai Rata-rata Etos Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Variabel	N	Mean	SD	F (Anova)	p-value
SD	30	4,3958	0,43991	0,220	0,803
SMP	19	4,4178	0,41356		
SMA	18	4,3333	0,32370		

Etos Kerja dengan Pendidikan SD rata-ratanya adalah 4,3958, Etos Kerja dengan Pendidikan SMP rata-ratanya adalah 4,4178, Etos Kerja dengan Pendidikan SMA 4,3333.

- Rata-rata hitung Etos Kerja pada Masa Kerja

Tabel 4 Distribusi Nilai Rata-rata Etos Kerja Menurut Masa Kerja

Variabel	N	Mean	SD	F (Anova)	p-value
Baru	13	4,3942	0,37097	0,395	0,970
Sedang	27	4,3958	0,37097		
Lama	27	4,3704	0,45167		

Etos Kerja dengan Masa Kerja Baru rata-ratanya adalah 4,3942, Etos Kerja dengan Masa Kerja Sedang rata-ratanya adalah 4,3958, Etos Kerja dengan Masa Kerja Lama 4,3704.

- Rata – rata hitung Etos Kerja pada Usia

Tabel 5 Distribusi Nilai Rata-rata Etos Kerja Menurut Usia

Variabel	N	Mean	SD	F (Anova)	p-value
Muda	10	4,3750	0,41771	0,756	0,791
Sedang	43	4,3663	0,39330		
Tua	14	4,4509	0,42965		

Etos Kerja dengan Usia Muda rata-ratanya adalah 4,3750, Etos Kerja dengan Usia Sedang rata-ratanya adalah 4,3663, Etos Kerja dengan Usia Tua 4,4509.

Homogenitas

Salah satu asumsi dari uji anova adalah varians masing-masing kelompok harus sama. Untuk itu dilakukan uji homogenitas yang hasilnya memperlihatkan bahwa p- value (sig) lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, berarti varians antar kelompok sama. Dapat kita lihat di bawah ini:

- Uji Homogenitas Etos Kerja dengan Pendidikan

Tabel 6 Test of Homogeneity of Variances

Etos Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.595	2	64	.555

Hasil Uji Homogenitas Etos Kerja pada Tingkat Pendidikan sebesar 0.555 > dari $\alpha = 0,05$ berarti varians antar Tingkat Pendidikan sama. Jika varians sama, maka uji Anova dapat dilakukan.

- Uji Homogenitas Etos Kerja dengan Masa Kerja

Tabel 7 Test of Homogeneity of Variances

Etos Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.942	2	64	.395

Hasil Uji Homogenitas Etos Kerja pada Masa Kerja sebesar 0.395 > dari $\alpha = 0,05$ berarti varians antar Masa Kerja

sama. Jika varians sama, maka uji Anova dapat dilakukan.

- Uji Homogenitas Etos Kerja dengan Usia

Tabel 8 Test of Homogeneity of Variances

Etos Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.280	2	64	.756

Hasil Uji Homogenitas Etos Kerja pada Usia sebesar 0.756 > dari $\alpha = 0,05$ berarti varians antar Usia sama. Jika varians sama, maka uji Anova dapat dilakukan.

Analisis Varians (analysis of variance, anova)

- Analisis Varians Tingkat Pendidikan Terhadap Etos Kerja

Untuk membuktikan perbedaan varians tingkat pendidikan SD, SMP dan SMA maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : \mu(SD) = \mu(SMP) = \mu(SMA)$: Tidak ada perbedaan Etos Kerja antara Tingkat Pendidikan SD, SMP dan SMA.
- $H_a : \mu(SD) \neq \mu(SMP) \neq \mu(SMA)$: Ada perbedaan Etos Kerja antara Tingkat Pendidikan SD, SMP dan SMA.

Untuk menganalisis hipotesis di atas maka dibandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} diambil ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 9 Hasil Uji Anova

Etos Kerja					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.072	2	.036	.220	.803
Within Groups	10.472	64	.164		
Total	10.544	66			

Pada hasil di atas diperoleh nilai ANOVA $F = 0,220$ dengan p-value $0,803$. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} diperoleh dari perhitungan varians skor etos kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan SD, SMP dan SMA. Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel F dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan df pembilang = 2 (3-1) dan df penyebut = 64 yaitu 3,14. F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} : $0,220 < 3,14$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ menunjukkan p-value $0,803 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji hipotesis menunjukkan tidak ada perbedaan Etos Kerja pada Tingkat Pendidikan SD, SMP, SMA. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pekerja harian lepas penebasan tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

- Analisis Varians Masa Kerja Terhadap Etos Kerja

Untuk melihat perbedaan varians masa kerja Baru, Sedang dan Lama maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : \mu(\text{Baru}) = \mu(\text{Sedang}) = \mu(\text{Lama})$: Tidak ada perbedaan Etos Kerja antara Masa Kerja Baru, Sedang dan Lama.
- $H_a : \mu(\text{Baru}) \neq \mu(\text{Sedang}) \neq \mu(\text{Lama})$: Ada perbedaan Etos Kerja antara Masa Kerja Baru, Sedang dan Lama.

Tabel 10 Hasil Uji Anova

Etos Kerja					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.010	2	.005	.031	.970
Within Groups	10.534	64	.165		
Total	10.544	66			

Pada hasil di atas diperoleh nilai ANOVA $F = 0,031$ dengan p-value $0,970$. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} diperoleh dari perhitungan varians skor etos kerja berdasarkan masa kerja Baru, Sedang dan Lama. Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel F dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan df pembilang = 2 (3-1) dan df penyebut = 64 yaitu 3,14. F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} : $0,031 < 3,14$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ menunjukkan p-value $0,970 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji hipotesis menunjukkan tidak ada perbedaan Etos Kerja pada Masa Kerja Baru, Sedang dan Lama. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja pekerja harian lepas penebasan tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

- Analisis Varians Usia Terhadap Etos Kerja

Untuk membuktikan perbedaan varians Usia Muda, Sedang dan Tua maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : \mu(\text{Muda}) = \mu(\text{Sedang}) = \mu(\text{Tua})$: Tidak ada perbedaan Etos Kerja antara Usia Muda, Sedang dan Tua.
- 2) $H_a : \mu(\text{Muda}) \neq \mu(\text{Sedang}) \neq \mu(\text{Tua})$: Ada perbedaan Etos Kerja antara Usia Muda, Sedang dan Tua.

Tabel 11 Hasil Uji Anova

Etos Kerja					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.077	2	.038	.235	.791
Within Groups	10.467	64	.164		
Total	10.544	66			

Pada hasil di atas diperoleh nilai ANOVA $F = 0,235$ dengan p -value $0,791$. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} diperoleh dari perhitungan varians skor etos kerja berdasarkan usia Muda, Sedang dan Tua. Nilai F Tabel diperoleh dari tabel F dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan df pembilang = 2 ($3-1$) dan df penyebut = 64 yaitu $3,14$. F_{hitung} dibandingkan F_{tabel} : $0,235 < 3,14$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ menunjukkan p -value $0,791 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji hipotesis menunjukkan tidak ada perbedaan Etos Kerja pada Usia Muda, Sedang dan Tua. Dapat disimpulkan bahwa usia pekerja harian lepas penebasan tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Kesimpulan

- Rata-rata Etos Kerja dengan Pendidikan SD adalah $4,3958$, rata-rata Etos Kerja dengan Pendidikan SMP adalah $4,4178$, rata-rata Etos Kerja dengan Pendidikan SMA adalah $4,3333$, rata-rata Etos Kerja pada Masa Kerja Baru adalah $4,3942$, rata-rata Etos Kerja dengan Masa Kerja Sedang adalah $4,3958$, rata-rata Etos Kerja dengan Masa Kerja Lama adalah $4,3704$, rata-rata Etos Kerja dengan Usia Muda adalah $4,3750$,

rata-rata Etos Kerja dengan Usia Sedang adalah $4,3663$, rata-rata Etos Kerja dengan Usia Tua adalah $4,4509$.

- Hasil uji anova menunjukkan tidak ada perbedaan Etos Kerja antara Pekerja Harian Lepas Penebasan yang mempunyai tingkat pendidikan SD, SMP dan SMA. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan.
- Hasil uji anova menunjukkan tidak ada perbedaan Etos Kerja antara Pekerja Harian Lepas Penebasan yang memiliki masa kerja Baru, Sedang dan Lama, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan.
- Hasil uji anova menunjukkan tidak ada perbedaan Etos Kerja antara Pekerja Harian Lepas Penebasan yang berusia Muda, Sedang dan Tua, sehingga dapat dikatakan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan.

Saran

- Diperlukan penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel-variabel yang berbeda untuk mengetahui pengaruhnya terhadap etos kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan.
- Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Etos Kerja Pekerja Harian Lepas seperti, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Lokasi Kerja.

Daftar Pustaka

- Baddu, Irwan, 2007. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan: Universitas Brawijaya Malang.
- Boedijoewono, Noegroho. 2007, Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hoetomo, 2010. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Surabaya: Mitra Belajar.
- Mangkunegara, A.A.A.P 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung, Refika Aditam
- Nawawi, Hadari. 2012, Metode Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- [Http://jurnal-sdm.blogspot.sg/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html](http://jurnal-sdm.blogspot.sg/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html)
- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D, Cet. 7, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, Aditama. 2005, Metode Penelitian, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Bandung ALFABETA.
- Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Ketujuh PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment As Amediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. Journal Of Human Relation, Vol. 53, No. 4, September
- Zulham, Muhammad. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Fakultas Ekonomi: Universitas Sumatera Utara Medan.