



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13584-13596

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai BAZNAS Kota Makassar

Andi Fairus Nizam<sup>1</sup>, Nurinaya<sup>2</sup>, Andi Nur Achsanuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

[fairusnizam013@gmail.com](mailto:fairusnizam013@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai pada Kantor BAZNAS Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,611 ( $>0,05$ ). Demikian pula, pengalaman kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,133 ( $>0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan sebesar 12,1% variasi etos kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 87,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih terhadap faktor-faktor tersebut guna meningkatkan etos kerja pegawai secara optimal.

**Kata kunci:** Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

### 1. Latar Belakang

Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya etos kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme sumber daya manusia, khususnya pada lembaga publik berbasis keagamaan. Etos kerja yang baik mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugas, sehingga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sering dianggap sebagai faktor yang memengaruhi etos kerja individu. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan kemampuan kognitif, sedangkan pengalaman kerja membentuk keterampilan praktis serta kedewasaan profesional. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dengan pekerjaan, yang berpotensi memengaruhi kualitas etos kerja pegawai.

Fenomena tersebut juga terlihat pada BAZNAS Kota Makassar, di mana terdapat perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja antar pegawai. Sebagian pegawai memiliki pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan, sementara lainnya tidak, sehingga menimbulkan kesenjangan dalam pemahaman teknis dan kinerja. Selain itu, perbedaan masa kerja turut memengaruhi tingkat adaptasi, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memengaruhi etos kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

## 2. Kajian Teoritis

Kajian teoritis merupakan landasan konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja. Selain itu, bagian ini juga mengintegrasikan hasil penelitian terdahulu sebagai dasar dalam memperkuat argumentasi ilmiah serta menunjukkan posisi penelitian yang dilakukan.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. MSDM mencakup proses perencanaan, pengembangan, serta evaluasi kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, termasuk tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki.

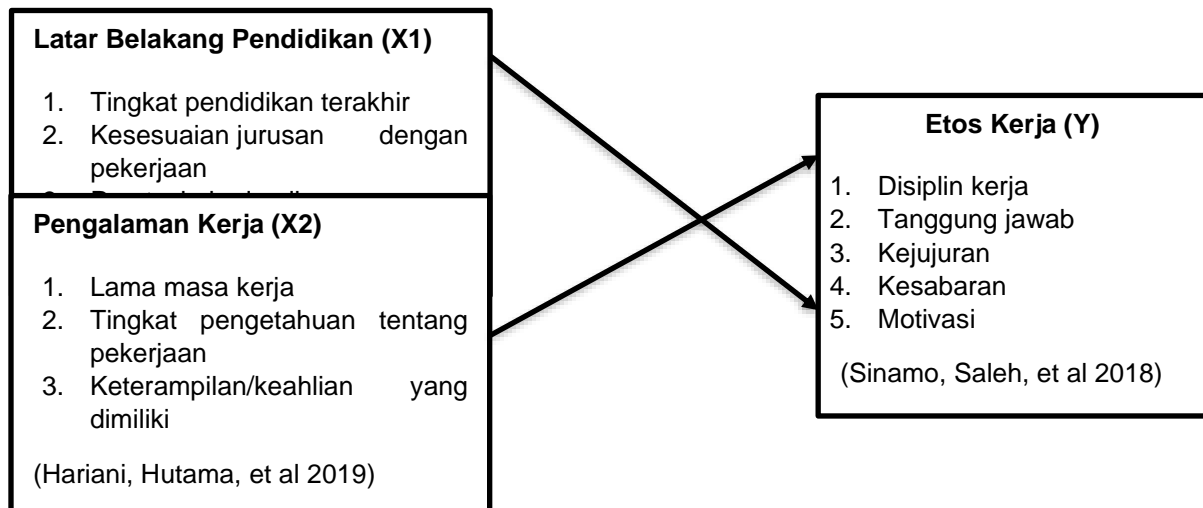
Etos kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan, seperti disiplin, tanggung jawab, komitmen, dan integritas. Individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal karena didorong oleh motivasi internal yang kuat. Oleh karena itu, etos kerja sering dikaitkan dengan berbagai faktor yang memengaruhinya, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk etos kerja. Dalam teori human capital, pendidikan dipandang sebagai investasi yang mampu meningkatkan kualitas individu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun pola pikir. Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan akan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dapat berpengaruh terhadap etos kerja, meskipun dalam beberapa kasus pengaruhnya tidak selalu signifikan tergantung pada faktor lain yang menyertainya (Solekhah, 2022; Alfian & Susanti, 2022).

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk etos kerja. Pengalaman kerja mencerminkan proses pembelajaran yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat keterampilan, kemampuan adaptasi, serta kematangan dalam menghadapi permasalahan kerja. Penelitian empiris menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja karena mampu membentuk sikap profesional dan tanggung jawab dalam bekerja (Riani & Putra, 2023; Sanda & Liana, 2024).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki hubungan dengan etos kerja, baik secara parsial maupun simultan. Beberapa penelitian menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Nasution et al., 2024; Syarif & Samiatun, 2024). Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda, di mana pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sementara pengalaman kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan (Solekhah, 2022; Alfian & Susanti, 2022). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi etos kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.



Gambar 1 Kerangka Pikir

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif melalui pengolahan data statistik (Solekhah, 2022).

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pengumpulan data dilakukan secara langsung pada objek penelitian. Lokasi penelitian dilaksanakan pada BAZNAS Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di instansi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Selain itu, data juga diperoleh melalui dokumentasi dan studi pustaka sebagai pendukung. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, di mana seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen meliputi latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah etos kerja (Y). Latar belakang pendidikan diukur berdasarkan tingkat dan kesesuaian pendidikan, pengalaman kerja diukur berdasarkan lama bekerja dan penguasaan tugas, sedangkan etos kerja diukur melalui indikator disiplin, tanggung jawab, komitmen, dan integritas kerja.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), dengan tingkat signifikansi tertentu sebagaimana lazim digunakan dalam penelitian kuantitatif (Nasution et al., 2024). Selain itu, dilakukan pula analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

di mana Y adalah etos kerja, X1 adalah latar belakang pendidikan, X2 adalah pengalaman kerja, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, serta e adalah error term yang mencerminkan variabel lain di luar model penelitian.

**a. Tempat dan Waktu Penelitian**

**1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar yang beralamat di Jl. Teduh Bersinar No. 5, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222.

**2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini adalah dua bulan, mulai pada bulan November – Januari 2026.

**b. Jenis dan Sumber Data**

**1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau dapat diukur secara numerik, yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Data kuantitatif ini digunakan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai secara statistik.

**2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Data ini mencerminkan persepsi dan kondisi aktual pegawai terkait latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja. Sementara itu, data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber seperti dokumen resmi instansi, laporan, arsip, serta literatur ilmiah yang relevan dengan penelitian. Data sekunder digunakan untuk melengkapi dan memperkuat analisis serta memberikan konteks terhadap hasil penelitian.

**c. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Mushofa et al., 2024).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh populasi dapat dijangkau oleh peneliti (Asrulla et al., 2023). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 30 responden.

Penggunaan sampling jenuh dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan akurat, karena seluruh anggota populasi dilibatkan secara langsung dalam proses pengumpulan data. Pendekatan ini juga dapat meminimalkan bias dalam penentuan sampel serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi objek penelitian.

**d. Metode Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner sebagai sumber utama untuk memperoleh data primer, yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dengan skala Likert. Selain itu, digunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data pendukung dari arsip instansi, serta studi pustaka untuk memperkuat landasan teoritis melalui literatur yang relevan.

**Tabel 1 Skala Likert**

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

**e. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tiga variabel yang terdiri dua dari variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) dimana variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), serta variabel terikat yaitu Etos Kerja (Y).

**Tabel 2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Latar Belakang Pendidikan (X1)	Tingkat pendidikan formal terakhir yang ditempuh karyawan pada kantor Baznas Kota Makassar, serta relevansinya dengan bidang pekerjaan yang dijalani, yang berpengaruh terhadap kemampuan kognitif dan profesionalisme kerja.	1) Tingkat pendidikan terakhir 2) Kesesuaian jurusan dengan pekerjaan 3) Prestasi akademik	Ordinal
Pengalaman Kerja (X2)	Lamanya karyawan bekerja pada kantor Baznas Kota Makassar dalam bidang sejenis serta keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari aktivitas kerja yang berulang.	1) Lama masa kerja 2) Tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan 3) Keterampilan/keahlian yang dimiliki	Ordinal
Etos Kerja (Y)	Sikap dan perilaku positif karyawan pada kantor Baznas Kota Makassar dalam melaksanakan pekerjaan yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, kesabaran, dan motivasi.	1) Disiplin kerja 2) Tanggung jawab 3) Kejujuran 4) Kesabaran 5) Motivasi	Likert (1-5)

**4. Hasil Dan Pembahasan**

*a. Karakteristik Responden*

*1) Jenis Kelamin*

**Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	19 orang	63,3%
Perempuan	11 orang	36,7%
<b>Total</b>	<b>30 orang</b>	<b>100%</b>

*Data diolah: Data Primer, 2026*

Berdasarkan tabel karakteristik jenis kelamin responden, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 19 orang atau 63,3% dari keseluruhan responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 11 orang atau 36,7%. Dengan demikian, total responden dalam penelitian ini adalah 30 orang, dan komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki.

2) *Usia*

**Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Kelompok Usia	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
20 – 30 tahun	8 Orang	26,7%
31 – 40 tahun	10 Orang	33,3%
41 – 50 tahun	3 Orang	10%
51 – 60 tahun	9 Orang	30%
<b>Total</b>	30 orang	100%

*Data diolah: Data Primer, 2026*

Berdasarkan tabel karakteristik distribusi usia pegawai BAZNAS Kota Makassar, dapat dilihat bahwa jumlah responden dominan berada pada rentang usia 31 – 40 sebanyak 33,3% atau sejumlah 10 orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa usia produktif pegawai BAZNAS Kota Makassar dalam penelitian ini berada pada rentang usia 31 – 40 tahun.

3) *Lama Bekerja*

**Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Kategori	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
Baru	< 3 Tahun	8 Orang	26,7%
Menengah	3 – 10 Tahun	20 Orang	66,7%
Senior	> 10 Tahun	2 Orang	6,7%
<b>Jumlah</b>	-	30 orang	100%

*Data diolah: Data Primer, 2026*

Berdasarkan tabel distribusi lama bekerja pegawai BAZNAS Kota Makassar, dapat dilihat bahwa jumlah responden dominan berada pada kategori menengah dengan lama bekerja pada rentang 3 – 10 tahun sebanyak 66,7% atau sejumlah 20 Orang dari keseluruhan jumlah responden. Semakin lama pengalaman kerja pegawai BAZNAS Kota Makassar maka pengalaman yang dimiliki semakin banyak dan tentu akan menjadikan pegawai tersebut lebih bijak dalam mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4) *Tingkat Pendidikan Terakhir*

**Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	3 Orang	10%
D3	4 Orang	13,3%
S1	17 Orang	56,7%

S2	3 Orang	10%
S3	3 Orang	10%
<b>Total</b>	30 Orang	100%

*Data diolah: Data Primer, 2026*

Berdasarkan tabel distribusi tingkat pendidikan terakhir pegawai BAZNAS Kota Makassar, dapat dilihat bahwa jumlah responden dominan berada pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 56,7% atau sejumlah 17 Orang dari keseluruhan jumlah responden. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan pegawai BAZNAS Kota Makassar tentu berpengaruh dalam tindakan pengambilan keputusan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

**b. Uji Validitas & Reabilitas**

**1) Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)**

**Tabel 5 Latar Belakang Pendidikan (X1)**

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,430	0,361	Valid
X1.2	0,663	0,361	Valid
X1.3	0,830	0,361	Valid
X1.4	0,660	0,361	Valid
X1.5	0,392	0,361	Valid
X1.6	0,445	0,361	Valid

*Sumber: Olah data SPSS 25*

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), nilai r hitung pada seluruh item pernyataan (X1.1 sampai X1.6) menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka seluruh butir pernyataan pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dinyatakan valid.

**2) Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

**Tabel 6 Pengalaman Kerja (X2)**

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,748	0,361	Valid
X2.2	0,460	0,361	Valid
X2.3	0,778	0,361	Valid
X2.4	0,585	0,361	Valid
X2.5	0,807	0,361	Valid
X2.6	0,812	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X2), nilai r hitung pada seluruh item pernyataan (X2.1 sampai X2.6) menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka seluruh butir pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X2) dinyatakan valid.

### 3) Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)

Tabel 7 Etos Kerja (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,703	0,361	Valid
Y2	0,726	0,361	Valid
Y3	0,647	0,361	Valid
Y4	0,736	0,361	Valid
Y5	0,763	0,361	Valid
Y6	0,676	0,361	Valid
Y7	0,612	0,361	Valid
Y8	0,756	0,361	Valid
Y9	0,754	0,361	Valid
Y10	0,725	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Etos Kerja (Y), nilai r hitung pada seluruh item pernyataan (Y1 sampai Y10) menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka seluruh butir pernyataan pada variabel Etos Kerja (Y) dinyatakan valid.

### 4) Uji Reabilitas

Tabel 8 Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
1	X1	0,615	0,60	Reliabel
2	X2	0,772	0,60	Reliabel
3	Y	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel uji reabilitas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) sebesar 0,615, variabel Pengalaman Kerja

(X2) sebesar 0,772, dan variabel Etos Kerja (Y) sebesar 0,889. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas yaitu 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,54612630
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,069
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>e,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

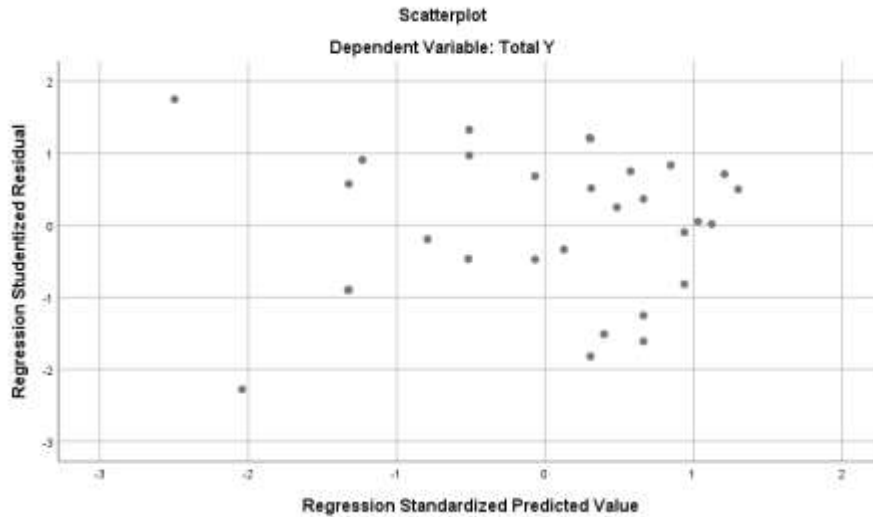
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,061	10,696		2,156	,040		
	Total X1	,190	,368	,100	,515	,611	,869	1,150
	Total X2	,557	,360	,300	1,549	,133	,869	1,150

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,869 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,150 untuk masing-masing variabel independen yaitu latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2). Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak saling berkorelasi secara tinggi dan layak digunakan dalam analisis regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Scatterplot

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,061	10,696		2,156	,040
Total X1	,190	,368	,100	,515	,611
Total X2	,557	,360	,300	1,549	,133

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,061 + 0,190X_1 + 0,557X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 23,061 mengindikasikan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka etos kerja (Y) memiliki nilai sebesar 23,061.

Koefisien regresi variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,190 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada latar belakang pendidikan akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,190, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,611 ( $> 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Sementara itu, koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,557 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan etos kerja sebesar 0,557. Akan tetapi, nilai signifikansi sebesar 0,133 ( $> 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengalaman kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pegawai.

**e. Uji Hipotesis**

**1) Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 12 Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	23,061	10,696		2,156	,040
Total X1	,190	,368	,100	,515	,611
Total X2	,557	,360	,300	1,549	,133

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Olah data SPSS 25

**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 0,515 dengan nilai signifikansi 0,611. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,611 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BAZNAS Kota Makassar.

Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja ditolak.

**Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 1,549 dengan nilai signifikansi 0,133. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,133 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai BAZNAS Kota Makassar.

Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja ditolak.

2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,348 <sup>a</sup>	,121	,056	5,748	2,549
a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1					
b. Dependent Variable: Total Y					

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square sebesar 0,121. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel etos kerja sebesar 12,1%, sedangkan sisanya sebesar 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor BAZNAS Kota Makassar, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,611 ( $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal tidak secara langsung menentukan etos kerja pegawai. Pengalaman kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,133 ( $> 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa lamanya masa kerja belum tentu memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama hanya memberikan kontribusi sebesar 12,1% terhadap etos kerja, sedangkan sebesar 87,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, etos kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor non-teknis yang berkaitan dengan kondisi organisasi dan aspek psikologis individu.

Referensi

- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, 1(4), 740-750.
- Armita, A. (2020). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Cahyadi, W., Cahyadi, L., Cen, C. C., & Candrasa, L. (2024). Leadership, work motivation, and polytechnic culture impact on effective commitment and work ethics and its implications on the lecturer performance of Indonesia. *The Journal of Modern Project Management*, 12(1), 14-27.
- Dewanti, M. A., Wihara, D. S., & Leksono, P. Y. (2023, September). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 8, pp. 875-882).
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fiqra, A. (2020). *Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Ahass Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Ilham, M. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: suatu tinjauan teoritis dan empiris. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 11(1), 13-20.
- Insani, H. C., Rengga, A., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 25-35.
- Ja, L. S., Byre, R. O., & Sari, S. P. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja

- Karyawan Pada Koperasi Kredit (Kopdit) Obor Mas. *Scientific Journal Of Management And Business (SJMB)*, 4(1), 66-75.
14. Mahmudah, U. R. A. (2024). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BJB Syariah KCP Sumber dan Bank BJB Syariah KCP Arjawinangun* (Doctoral dissertation, S1-Perbankan Syariah UIN SSC).
  15. Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
  16. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education.
  17. Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709-726.
  18. Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
  19. Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Emas*, 3(9), 126-137.
  20. Ramadhana, B., & Meitasari, I. (2023). Kajian tingkat pendidikan terhadap kualitas hidup masyarakat. *Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi*, 8(2), 38-45.
  21. Ramdhany, Z. M. (2025). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Upt Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis)*. Universitas Galuh.
  22. Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424-2429.
  23. Rijanto, R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak): Manajemen Sumberdaya Manusia. *Ekonomedia*, 9(01), 1-18.
  24. Rohmadhon, M. A., & Damayanti, S. (2025). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 4, 359-368.
  25. Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1).
  26. Sarda, D. L., & Liana, L. (2024). Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT Solusi Teknik Industri Semarang. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 8(1), 360-371.
  27. Sari, E. P., Sulastyawati, D., & Elkhairati, E. (2019). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup).
  28. Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82-97.
  29. Shubchan, M. A., & Rossa, M. A. (2021). Memahami latar belakang pendidikan peserta didik: telaah tentang transfer dan transformasi belajar. *Jurnal Perspektif-Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali. Hal*, 167-171.
  30. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
  31. Syarif, W., & Samiatun, S. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kc. Dumai. *Journal Of Sharia Banking*, 5(2), 264-281.
  32. Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alam, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review. *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 43-60.
  33. Taslila, Y. (2022). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Andalas Surya Jaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Medan).
  34. Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
  35. Yanis, A. (2019). Konsep Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 14(2), 423-432.
  36. Yulianti, S. O. N. I. T. A., & INSANI, K. M. S. D. (2022). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Payakumbuh Tesis Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2) Program Studi Ekonomi Syariah [UIN Mahmud Yunus]*.