

TEMPLATE MULAI SENMEA 6

by Hifaz Fz

Submission date: 08-Aug-2023 05:06PM (UTC-0700)

Submission ID: 2143274708

File name: TEMPLATE_MULAI_SENMEA_6.docx (127.93K)

Word count: 3144

Character count: 20039

2
**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMA NEGERI 2 PARE KABUPATEN
KEDIRI**

7 Melina Astri Dewanti¹, Dhiyan Septa Wihara², Poniran Y³ho Leksono³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dalan No.7, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
Melinaastri43@gmail.com

Tanggal Masuk :

Informasi artikel :
Tanggal Revisi :

Tanggal diterima:

Abstract

The background of this research is that an institution at SMA Negeri 2 Pare, Kediri Regency, on average, graduates from Teacher Education and for employees must be required to have a minimum of SMA/Equivalent to Bachelor Degree with the majors required by the institution. The success and success of the employees of SMA Negeri 2 Pare, Kediri Regency, is an appreciation for employees and not far away from the favorite schools in Pare and its surroundings. Apart from that, the school has a good performance of staff and teaching staff. In this approach available is quantitative. This is used because the data obtained is in the form of numbers. The quantitative approach is study that uses tools to collect data and statistical data analysis to look at specific populations or samples and random sampling, according to Sugiyono (2019). For further research, it is necessary to conduct further research on factors other than educational background, work experience and work ethic because these three factors in carrying out the employee performance variable get a result of 87% so that there is still 13% of employee performance in SMA Negeri 2 This is because in this study there are still variables or other aspects that can affect employee performance. And I suggest choosing work loyalty and work motivation factors,

Keywords: Educational Background, Work Experience, Work Ethic

4
Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi sebuah instansi SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri ini rata-rata dengan lulusan Pendidikan Guru dan untuk pegawai harus diwajibkan untuk minimal SMA/Sederajat sampai Sarjana Strata-1 dengan jurusan yang dibutuhkan oleh instansi tersebut. Keberhasilan dan kesuksesan pegawai sekolah SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri menjadi suatu apresiasi kepada pegawai dan tak jauh juga dengan sekolah yang favorit di daerah Pare dan sekitarnya. Selain tempat sekolah memiliki kinerja yang bagus pegawai dan tenaga pendidik. Dalam pendekatan ini yang tersedia adalah kuantitatif. Ini digunakan karena data dikumpulkan sebagai data numerik. Sebuah studi menggunakan metodologi kuantitatif menggunakan pengumpulan data berbasis instrumen, pemrosesan data statistik, dan pengambilan sampel acak untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Pada tahun 2019, Sugiyono (2019) Karena tiga variabel ini mempengaruhi seberapa baik variabel kinerja, penelitian lebih lanjut tentang aspek selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etika kerja harus dilakukan. Para perwira menerima 87%, sehingga masih ada kesenjangan kinerja 13% antara mereka dan staf di State High School. 2 Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dalam penelitian masih dapat dipengaruhi oleh variabel atau faktor tambahan. Saya juga menyarankan untuk memutuskan antara motivasi kerja dan etika loyalitas kerja.

Kata Kunci :Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja

PENDAHULUAN

Karyawan di sebuah agensi diharapkan bekerja lebih efisien dan efektif di era globalisasi modern. Karena meningkatnya persaingan, beberapa agen telah diminta untuk meningkatkan kualitas mereka untuk bersaing dengan agen lain. Agensi adalah salah satu organisasi yang mempekerjakan sejumlah besar karyawan, yang dikenal sebagai petugas, untuk melakukan fungsi bisnis. Hampir setiap agen berbagi visi dan misi yang sama: memaksimalkan pendapatan dan nilai untuk agen, serta kesejahteraan atasannya dan pejabat.

Para perwira adalah aspek yang paling penting dan penting dari operasi sebuah lembaga. Sangat penting bahwa anggota staf mencapai tujuan maksimum.

Fenomena yang dialami SMAN 2 Pare adalah terkait dengan kinerja petugas yang dipercayakan dengan berbagai tugas yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka. Staf umum akan terpengaruh secara negatif oleh beban kerja yang berlebihan, yang akan mengakibatkan reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah perut, dan ketidaksabaran serta kelelahan fisik dan mental. Selain itu, jika beban kerja terlalu rendah, akan ada lebih sedikit gerakan, yang dapat menyebabkan kebosanan. Kerja yang terlalu sedikit atau membosankan mengakibatkan kurangnya fokus pada pekerjaan, yang dapat menempatkan karyawan dalam bahaya. Menurut Webster, banyak sudut pandang dalam mendefinisikan beban kerja (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012). Ini menetapkan beban kerja.

Alokasi pekerjaan dan tanggung jawab yang membingungkan oleh setiap karyawan perusahaan adalah kerentanan. Masalahnya adalah menentukan siapa yang bertanggung jawab jika tugas tidak selesai atau berada dalam bahaya. Selain itu, ada keraguan tentang variasi dalam pemahaman tentang tupoxy antara instruktur dan pengusaha, sebagai pemicu pertama untuk banyak konflik di sekolah antara guru dan usahawan. Sampai saat ini, ada sekolah yang menganggapnya sebagai kewajiban instruktur untuk mengajar, sementara segalanya adalah bisnis. Konsep kewirausahaan sebagai pelayan untuk guru juga meningkatkan kemungkinan konflik guru-pengusaha. Selain itu, karena beberapa guru kurang mampu menggunakan komputer, guru harus "memberi" semua tugas yang masih ada di tempat untuk perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis di 2 Pare State High School. Petugas perusahaan belum memiliki pemisahan tanggung jawab yang jelas, karena aktivitas kerja beberapa petugas perusahaan tampaknya kurang efisien dan bertanggung jawab. Beberapa petugas tampaknya tidak melakukan apa-apa kecuali menunggu perintah dari Kepala Enterprise untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, sementara yang lain tampaknya sama sekali tidak melakukan apapun. Dan polisi tidak memiliki strategi kerja yang jelas dan komprehensif.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Energi Administrasi Sekolah, tugas-tugas staf administrasi sekolah dalam pendidikan dasar dan menengah tidak boleh ditempati oleh pasukan fungsional lainnya. Sweets juga menjelaskan bahwa standar staf administrasi sekolah/madrasah mencakup beberapa personel administrasi, eksekutif bisnis, dan petugas layanan khusus. Untuk ditunjuk sebagai administrator sekolah/madrasah. Seseorang harus memenuhi standar nasional administrasi sekolah / madrasah. Pemeliharaan sekolah/madrasah dapat menetapkan penangkapan oleh departemen kekuasaan administratif di sekolah/madrasah yang diselenggarakan (Permendiknas No. 24 Desember 2008).

Obyek dalam penelitian ini adalah di sebuah instansi SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri ini rata-rata dengan lulusan Pendidikan Guru dan untuk pegawai harus diwajibkan untuk minimal SMA/Sederajat sampai Sarjana Strata-1 dengan jurusan yang dibutuhkan oleh instansi tersebut. Terlihat dari berbagai seorang pendidik guru maupun pegawai termasuk tata usaha terdapat adayang sudah berusia dan ada juga masih fresh graduate bergabung dalam instansi pendidikan, pegawai tata usaha juga berperan penting, seorang pegawai tata usaha sebagai pelengkap dan penyempurna dalam lembaga pendidikan sekolah, apabila tak ada tata usaha mengatur segala keuangan dan lainnya juga tak bisa dilakukan dengan sendiri. Keberhasilan dan kesuksesan pegawai sekolah SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri menjadi suatu apresiasi kepada pegawai dan tak jauh juga dengan sekolah yang favorit di daerah Pare dan sekitarnya. Selain itu, sekolah ini memiliki staf dan pendidik yang berprestasi tinggi. Pendidikannya sangat berkualitas. Akibatnya, proses belajar berjalan lancar dan berkualitas. Ini dibedakan oleh jumlah besar siswa di setiap kelompok sekolah, serta jumlah siswa yang terdaftar terus meningkat setiap tahun sekolah baru, memaksakan pemilihan siswa baru yang sangat ketat untuk membatasi jumlah mahasiswa yang diterima.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian artikel : "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri"

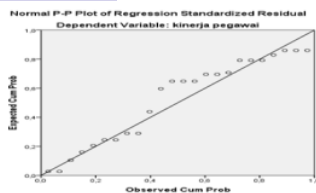
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Ini digunakan karena data dikumpulkan sebagai data numerik. Menurut Sugiyono, pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada ideologi postmodern untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel acak, pengumpulan data menggunakan alat, dan analisis data statistik. (2019) dengan tujuan memahami bagaimana latar belakang pendidikan dan profesional pejabat SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini bersifat deskriptif secara kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif menggambarkan atau menjelaskan data yang telah diperoleh seperti itu untuk memeriksa. penelitian korelasi. Tujuan dari studi korelasi adalah untuk menentukan apakah ada hubungan atau tidak, seberapa kuatnya, dan apakah itu memiliki signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik



a) Uji Normalitas

Rencana hasil tes normalitas menggunakan grafik probabilitas normal yang ditunjukkan di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang tersebar di sepanjang garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data tersebut didistribusikan secara normal atau bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

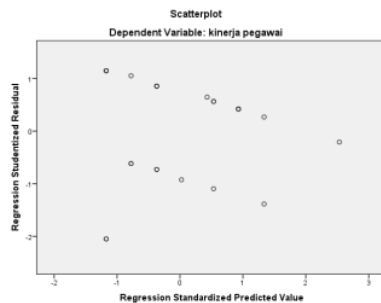
b) Uji Multikolinearitas

Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel yang terkait dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja lebih besar dari 0,10 atau 0,979, 0,965, dan 0,951, masing-masing, sedangkan nilai toleransi untuk variabel yang berkaitan dengan VIF lebih besar daripada 10, atau 1.021, 1.036, dan 1.051, masing. Jadi, multicollinearity tidak hadir dalam model ini.

Model (constanst)	Collonarity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Latar belakang pendidikan (X1)	0,979	1,021	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,965	1,036	Bebas Multikolinearitas
Etos Kerja(X3)	0,951	1,051	Bebas Multikolinearitas

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di bawah terlihat bahwa scatterplot menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Regression studentized residual. Oleh karena itu berdasarkan grafik tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



2. Koefisien Determinasi R²

VARIABEL	R Square
42 ar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai(Y)	0,087

Menurut tabel di atas, ada asosiasi antara variabel bebas independen latar belakang pendidikan (X1), pengalaman 33 ja (X2), etos pekerjaan (X3), dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai R Square 0.087, atau 87%. Faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memiliki dampak pada 13% yang tersisa.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	37,487	10,455		3,586	,002		
Latar	,178	,212	,178	,837	,000	,979	1,021
Pengalaman	,378	,285	,284	1,325	,000	,965	1,036
Etos	,087	,295	,064	,296	,000	,951	1,051

Berdasarkan tabel diatas maka di dapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 37,487 + 0,178 X_1 + 0,378 X_2 + 0,087 X_3 + e$$

Keterangan :

- Konstanta = 37,487
Nilai tersebut mengindikasikan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan X1, Pengalaman kerja X2, Etos kerja X3 tidak mengalami perubahan (konstanta) maka kinerja pegawai memiliki sebesar 37,487
- Koefisien X1 = 0,178
Koefisiensi regresi pada variabel latar belakang pendidikan X1, menunjukan bahwa nilai sebesar 0,178 berarti terdapat positif, artinya setiap perubahan kinerja pegawai Y akan meningkat 0,178 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstanta) atau tidak berubah
- Koefisien X2 = 0,378

Koefisiensi regresi pada variabel Pengalaman kerja X2, menunjukan bahwa nilai sebesar 0,378 berarti terdapat positif, artinya setiap perubahan kinerja pegawai Y akan meningkat 0,378 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstanta) atau tidak berubah

4. Koefisien X3 = 0,087

Koefisiensi regresi pada variabel etos kerja X3, menunjukan bahwa nilai sebesar 0,087 berarti terdapat positif, artinya setiap perubahan kinerja pegawai Y akan meningkat 0,087 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstanta) atau tidak berubah

4. Uji Hipotesis

a) Uji T

Tes t digunakan untuk menilai apakah variabel independen dalam model regresi secara konsisten memiliki dampak yang berarti pada variabel tergantung. Tingkat signifikansi yang telah ditentukan dalam peneliti ini sebagai 0.05 atau 5% adalah banding dalam hal hipotesis yang diterima atau ditolak. Hasil dari uji hipotesis secara persial dapat dilihat dari tabel di bawah ini yaitu tabel :

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		3,586	,002
Latar	,178	,837	,000
Pengalaman	,284	1,325	,000
Etos	,064	,296	,000

b) Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28,201	3	9,400	,852	,000 ^p
Residual	220,757	20	11,038		
Total	248,958	23			

Hasil tes f (simultan) dalam tabel di atas menghasilkan nilai hitung f 0,852 dengan tingkat signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa variabel Education Background (X1), Working Experience (X2) dan Work Ethos (X3) memiliki nilai uji yang signifikan dari 0.05. Ho diabaikan dan Ha diterima karena nilai signifikan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa Ho tidak valid. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X3), pengalaman bekerja (X2) dan latar belakang pendidikan (X1) semua memiliki dampak substansial pada kinerja staf. (Y). Premis bahwa "Ada pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja dalam kombinasi - sama dengan kinerja Pejabat SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri terbukti benar" disimpulkan sebagai benar.

PEMBAHASAN

a) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai ²⁸

Berdasarkan temuan penyelidikan dan pengujian, F_{hitung} 837 dan nilai signifikan kurang dari 0,05 dicapai, menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ disetujui. Dengan demikian, dibuktikan bahwa latar belakang pendidikan petugas (X₁) memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada kinerjanya.

Temuan dari penelitian ini mendukung temuan dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Jauharudin (2018), dengan nilai variabel latar belakang pendidikan yang signifikan 0.066, yang kurang dari ambang batas 0.05. Jadi temuan dari kedua perhitungan melalui t_{hitung} dan nilai-nilai signifikan menyiratkan bahwa hipotesis peneliti disetujui di mana latar belakang pendidikan sebagian memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan. Studi ini juga memberikan kredibilitas terhadap hipotesis yang dipromosikan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20. Menurut tahun 2003, tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditentukan berdasarkan tingkat pertumbuhan siswa, yang terkait dengan tujuan yang harus dicapai dan keterampilan yang dikembangkan.

b) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai ¹³

Berdasarkan temuan penyelidikan dan pengujian, perhitungan 1.325 dan nilai signifikan 0.000 kurang dari 0.05 dicapai, menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dengan demikian, telah terbukti bahwa Work Experience (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja petugas.

Studi ini mendukung studi sebelumnya oleh Devischa (2018), yang menemukan nilai variabel yang signifikan dari pengalaman kerja 0.029, yang kurang dari nilai signifikansi 0.05. Jadi hasil perhitungan, baik melalui t_{hitung} dan nilai signifikansi, mengungkapkan bahwa hipotesis yang disetujui para peneliti, di mana pengalaman kerja sebagian memiliki pengaruh substansial pada kinerja staf, menolak H₀ dan menerima H₁. Temuan ini juga meminjam kredibilitas kepada gagasan maju oleh pengalaman profesional, menurut Handoko (2014;24), adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta kemampuan seseorang dalam profesi, yang dapat diukur dengan waktu kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki.

c) Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai ¹¹

Berdasarkan temuan penyelidikan dan pengujian menggunakan analisis regresi linear ganda, F_{hitung} 296 dicapai, dengan nilai signifikan 0.000 kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ disetujui. Akibatnya, telah terbukti bahwa Work Ethos (X₃) memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada kinerja pegawai.

Studi ini mendukung studi sebelumnya yang dilakukan oleh Rauzan (2020), dengan nilai signifikan 0,017 untuk variabel etos kerja, yang kurang dari nilai signifikan 0.05. Jadi temuan dari kedua perhitungan dan nilai signifikansi yang diperoleh menolak H₀ dan menerima H₁, yang menyiratkan bahwa para peneliti menerima hipotesis di mana lingkungan kerja memiliki pengaruh sebagian pada kinerja karyawan. Temuan ini juga memberikan kredibilitas pada gagasan yang dipromosikan oleh Sinamo (2014;17) yang mendefinisikan etos kerja sebagai kombinasi perilaku positif yang melekat pada nilai-nilai dasar dan disertai dengan dedikasi penuh terhadap paradigma kerja yang integral.

d) Pengaruh Kepemimpinan, Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan ¹¹

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F dalam tabel 4.17, perhitungan F dari 852 dilakukan, dengan nilai sig 0.000 < 0.05. Menurut penjelasan dari tabel di atas, diketahui bahwa variabel Performance Officer (Y) dan Education Background (X₁), Work Experience (X₂), dan Work Ethos (X₃) bersama-sama memiliki dampak yang signifikan satu sama lain.

Temuan dari pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa etika kerja, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan semua secara signifikan mempengaruhi kinerja petugas. Temuan dari studi sebelumnya oleh Devischa (2018), The Effect of Educational Background and Work Depth on Employee Employment Ability Performance (Study on BRI Shariah Branch Associate Employees), yang menunjukkan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja pada kemampuan kerja dan kinerja majikan, mendukung ini.

Prestasi karyawan akan semakin tinggi jika mereka memiliki latar belakang pendidikan yang tepat dan menuntun. Selain itu, jika mereka memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi, mereka akan lebih antusias tentang pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman juga akan membantu.

9. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh substansial pada kinerja karyawan di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri, dengan keberadaan latar belakang pelatihan yang baik menentukan keberhasilan karyawan tersebut. 2) Pengalaman kerja memiliki dampak besar pada kinerja staf di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri, dan pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3) Etos kerja memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja karyawan di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri, dengan etos kerja yang tinggi yang menentukan kinerja karyawan tersebut. 4) Kinerja karyawan di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri secara simultan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman profesional, dan sikap kerja. Ini menunjukkan bahwa latar belakang ada.

12

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi SMA Negeri 2 Pare

Bagi Instansi perlu untuk mengingkatkan kepercayaan ketika menilai kemungkinan hubungan dengan petugas dan fokus pada kinerja petugas, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos. Menurut data yang dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh pegawai SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri, latar belakang seorang petugas, pengalaman kerja, dan etos kerja semuanya memiliki dampak besar pada mereka. Berikut saran yang bisa di pertimbangkan oleh Instansi:

- a) Latar Belakang Pendidikan pada SMA Negeri 2 Pare dari data kuisisioner yang diperoleh bahwa latar belakang pendidikan memiliki respon yang paling rendah dari variabel lainnya. Sehingga diharapkan kepada pihak instansi SMA Negeri 2 Pare agar meningkatkan tingkat pendidikan yang sudah dijalani sekarang.
- b) Pengalaman Kerja pada SMA Negeri 2 Pare dari data kuisisioner yang diperoleh bahwa pengalaman kerja memiliki respon yang paling besar dari variabel lainnya dirasa sudah tergolong baik. Kepada pihak Instansi agar meningkatkan pengalaman kerja yang sesuai pada bidangnya.
- c) Etos Kerja pada SMA Negeri 2 Pare dari data kuisisioner yang diperoleh bahwa etos kerja memiliki respon yang paling tinggi dari variabel lainnya . Kepada pihak Instansi agar meningkatkan kualitas kerja pada pegawai agar mencapai hasil yang memuaskan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sangat penting untuk melakukan penelitian selanjutnya pada komponen selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja karena tiga faktor ini penting dalam menjalankan variabel kinerja. Petugas menerima 87%, yang masih 13% lebih rendah dari kinerja otoritas di SMAN 2 Pare Kabupaten Kediri. Ini karena masih ada variabel atau komponen tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja staf dalam penelitian ini. Dan saya sarankan memilih faktor loyalitas kerja dan faktor insentif, sehingga pengembangan studi tambahan dapat dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Dari, U. (2020). PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP HASIL BELAJAR MAHASISWA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- [2] Mangkat, R.S., Tewel, B., & Taroreh, R.N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- [3] Muzerika, D., Hasnita, N., & Iskandar, E. (2019). pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. *Jantho. Jihbiz: Global Journal of Islamic Banking and Finance*, 1(2), 115-130.
- [4] OKTAVIA, D. (2021). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT MENABUNG PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA TBK CABANG KEDIRI.
- [5] Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 1(2), 84-92
- [6] Rakhmatullah, A.E., Hadiati, S., & Setia, K.A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1).
- [7] Sitorus, Saut Djosua Henrianto. (2017). "Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengetahuan tentang akuntansi terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi pada pedagang di wilayah Kelurahan Helvetia Tengah Medan." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 2:413-436.
- [8] Syaifudin, A., & Sagoro, E. M. (2017). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Keluarga Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(8).
- [9] Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.
- [10] Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta

TEMPLATE MULAI SENMEA 6

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	3%
2	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	2%
3	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
4	Muhammad Tamyiz, Suko Susilo. "UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEFEKTIFKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 2 PARE KABUPATEN KEDIRI", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2021 Publication	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	proceeding.unpkediri.ac.id	

Internet Source

1 %

8

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

1 %

9

docplayer.info

Internet Source

1 %

10

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

1 %

11

core.ac.uk

Internet Source

1 %

12

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

1 %

13

repository.uinsby.ac.id

Internet Source

1 %

14

Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf
Tangerang

Student Paper

1 %

15

smpn2rantauselamatatim.wordpress.com

Internet Source

1 %

16

Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata
Bandung

Student Paper

1 %

17

ejournal.stein.ac.id

Internet Source

1 %

18	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
19	jurnal.unived.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universiti Teknologi Petronas Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
22	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
23	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
24	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
25	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
26	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
27	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
28	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
29	eprints.mdp.ac.id	

Internet Source

<1 %

30

eprints.uwp.ac.id

Internet Source

<1 %

31

etd.iain-padangsidempuan.ac.id

Internet Source

<1 %

32

journal.feb.unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

33

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

34

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

35

repositori.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

36

repository.uinjambi.ac.id

Internet Source

<1 %

37

123dok.com

Internet Source

<1 %

38

alyz86.wordpress.com

Internet Source

<1 %

39

ejournal.umpwr.ac.id

Internet Source

<1 %

40

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

41	smpn29samarinda.wordpress.com Internet Source	<1 %
42	www.iosrjournals.org Internet Source	<1 %
43	ejurnal.binawakya.or.id Internet Source	<1 %
44	online-journal.unja.ac.id Internet Source	<1 %
45	Hardini Ariningrum, Afif Al Ansori. "PENGARUH PENGETAHUAN AKUNTANSI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA USAHA", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2021 Publication	<1 %
46	www.neliti.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On