

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

**MELINA ASTRI DEWANTI
19.1.02.02.0268**

**FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

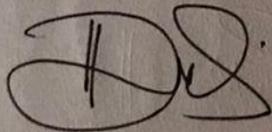
Melina Astri Dewanti
19.1.02.02.0268

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

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panita Ujian/Sidang Skripsi
Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri

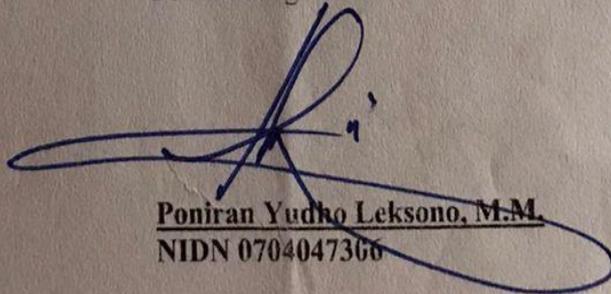
Tanggal : 12 Juli 2023

Pembimbing I



Dhijan Septa Wihara, M.M
NIDN 0730098401

Pembimbing II



Poniran Yudho Leksono, M.M.
NIDN 0704047366

Skripsi oleh :

Melina Astri Dewanti

19.1.02.02.0268

Judul :

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang
Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M.
2. Penguji I : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda dibawah ini saya,

Nama : Melina Astri Dewanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tgl Lahir : Blitar, 5 Januari 2000
NPM : 19.1.02.02.0268
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya ,bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 22 Mei 2023
Menyatakan

Melina Astri Dewanti
NPM 19.1.02.02.0268

Motto :

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.” – Bambang Pamungkas

Kupersembahkan karya ini dibuat :
Seluruh Keluarga Tercinta

ABSTRAK

Melina Astri Dewanti : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci : Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, etos kerja, kinerja pegawai, SMAN 2 Pare.

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. Hal ini digunakan karena data-data yang diperoleh berbentuk angka-angka. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara acak dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik Sugiyono (2019). Dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Etos Kerja Terhadap Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri. Kesimpulannya adalah hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja secara bersama – sama Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri membuktikan kebenarannya. Bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja di karenakan ke tiga faktor ini dalam menjalankan variabel Kinerja Pegawai mendapatkan hasil sebesar 87% sehingga masih tersisa 13% terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Pare. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini masih ada variabel atau aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan saya menyarankan untuk memilih faktor loyalitas kerja dan motivasi kerja, dengan demikian diharapkan nantinya dapat memperoleh perkembangan penelitian yang lebih baik lagi

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, Karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kab. Kediri”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa dan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan secara moril.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M dan Poniran Yudho Leksono, M.M Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan serta memberi motivasi dan masukan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Edi Budi Santoso, Ibu Shinta Kesuma Dewi selaku orang tua saya dan Jovi Nikola selaku pacar saya yang selalu memberi support, memotivasi dan berkat doa beliau skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Terimakasih kepada Maylla Mazayu, Zira Mulyani, Fifi Meythasari selaku teman-teman saya yang selalu support dan memotivasi.
7. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan Masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 22 Mei 2023

Melina Astri Dewanti
NPM 19.1.02.02.0268

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori.....	12
1. Kinerja Pegawai	12
2. Latar Belakang Pendidikan	15
3. Pengalaman Kerja	17
4. Etos Kerja.....	20
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Berfikir.....	25
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	32
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	37

C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	40
F. Validitas dan Realibilitas Instrumen	45
G. Teknik Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	51
B. Deskripsi Data Variabel	58
C. Analisis Data	65
D. Pembahasan	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	83
-----------------------------	-----------

Lampiran-lampiran	85
--------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	23
2.2 Kerangka Konsep	30
3.1 Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian	41
3.2 Skala Penelitian Instrumen Penelitian.....	43
3.3 Hasil Uji Coba Validitas Butir Kuisisioner	45
3.4 Hasil Uji Realibilitas	46
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepagawaian.....	59
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	59
4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	60
4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)	62
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Latar Belakang Pendidikan (X1).....	63
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Pengalaman Kerja (X2).....	64
4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Etos Kerja (X3).....	65
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
4.11 Hasil Uji R ²	69
4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.13 Hasil Uji T.....	72
4.14 Hasil Uji F	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Struktur Organisasi.....	55
4.2 Hasil Uji Normalitas	66
4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	67
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	85
2. Hasil Uji Normalisitas.....	88
3. Hasil Multikolinearitas	88
4. Hasil uji Heteroskedasitas	88
5. Lampiran Uji R ²	89
6. Lampiran hasil analisis regresi linear berganda	89
7. Lampiran hasil uji t	89
8. Hasil uji F.....	90
9. Surat pengantar izin penelitian.....	90
10. Surat balasan izin penelitian.....	91
11. Berita Acara.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi modern, para pekerja dalam suatu instansi dituntut untuk bekerja lebih efisien juga efektif. Persaingan demi persaingan yang semakin ketat menyebabkan banyak instansi dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar tidak kalah saing dengan instansi lain. Instansi merupakan salah satu organisasi yang menampung banyak orang yang kerap kali disebut pegawai untuk mengembangkan tugas tugas ketatausahaan. Hampir disetiap instansi memiliki satu visi dan juga misi yang sama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi instansi, dan juga untuk kesejahteraan atasan juga para pegawai. Pegawai merupakan suatu bagian krusial dan terpenting pada jalannya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan yang maksimal, maka sangatlah diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam instansi, selain itu juga harus mampu dituntut untuk menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi.

Fenomena yang dihadapi Pegawai Instansi Pendidikan SMAN 2 Pare berkaitan dengan Kinerja Pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional

seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. Menurut Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) mengemukakan bahwa Sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari atau diberikan kepada pekerjaan dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu instansi atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Suatu ketidak jelasan pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap staff tata usaha adalah kelemahan. Kelemahannya adalah masalah tanggung jawab siapa kalau pekerjaan tidak selesai atau bermasalah. Dan juga ada ketidakjelasan perbedaan pemahaman tupoksi antara guru dan Tata Usaha, sebagai awal pemicu banyak kekisruhan konflik guru dan tata usaha di sekolah. Sampai saat ini masih ada sekolah/ madrasah yang menganggap tugas guru hanya mengajar, sementara selain mengajar adalah tugas tata usaha. Fenomena tata usaha sebagai pelayan guru, juga memperkuat peluang konflik guru – tata usaha. Apalagi dengan masih terbatasnya kemampuan sejumlah guru dalam menggunakan komputer menyebabkan guru “menyerahkan” semua tugas yang sebetulnya masih tupoksi nya kepada tata usaha. Administrasi sekolah tidak hanya

dilakukan dalam waktu tertentu saja tetapi setiap hari secara terus-menerus, karena itu sumber daya manusia dalam hal ini tenaga administrasi sekolah tidak bisa dipisahkan antara komponen yang satu dengan yang lain agar tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai harapan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Pare. Pegawai tata usaha belum adanya pembagian tugas yang jelas, karena aktifitas kerja beberapa orang pegawai tata usaha masih terlihat kurang efektif dan kurang bertanggung jawab. Sebagian pegawai hanya menunggu perintah dari Kepala Tata Usaha untuk mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh mereka, dan bahkan terlihat juga beberapa orang pegawai tidak melakukan aktifitas pekerjaan sama sekali. Serta pegawai belum mempunyai rencana kerja yang konkrit dan menyeluruh.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah, tugas tenaga administrasi sekolah dijenjang pendidikan dasar dan menengah tidak boleh dirangkap oleh tenaga fungsional yang lain. Dalam Permen tersebut juga dijelaskan bahwa standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah. Untuk dapat diangkat sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah. Seseorang wajib memenuhi standar tenaga administrasi sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional. Penyelenggaraan sekolah/ madrasah dapat menetapkan

perangkapan jabatan tenaga administrasi pada sekolah/ madrasah yang diselenggarakannya (Permendiknas No. 24/2008).

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 begabung 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 sekolahan yang favorit di daerah Pare dan sekitarnya. Selain tempat sekolah memiliki kinerja yang bagus pegawai dan tenaga pendidik. Kependidikannya memiliki nilai yang bagus. Sehingga proses pembelajarannya berjalan dengan tertib dan berkualitas. Hal ini dapat diidentifikasi dari jumlah siswa yang besar setiap rombongan belajarnya, juga dapat diketahui dari jumlah pendaftar yang terus meningkat setiap tahun ajaran baru, sehingga diberlakukan seleksi penerimaan siswa baru yang sangat ketat guna membatasi jumlah siswa yang dapat diterima. Oleh karena itu sangat menarik untuk diteliti tema: *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan,*

Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

Variabel yang akan digunakan berdasarkan penjelasan variabel y adalah kinerja pegawai. Kinerja Pegawai yang baik dalam sebuah institusi sangat penting untuk menentukan kualitas dan kuantitas kinerja ketatausahaan, mengatur segala proses kelancaran ketertiban administrasi pada sekolahan. Pegawai tata usaha merupakan bagian yang tak pernah terpisahkan dari seluruh kegiatan pendidikan. Dalam meningkatkan sebuah kinerja pegawai dan mutu disekolah berperan penting dalam pengembangan sekolah. Pegawai tata usaha memberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam hal pelayanan administrasi. Pegawai tata usaha dituntut untuk dapat memberikan layanan yang bermutu untuk menunjang segala kelancaran aktivitas sekolah. Pada hakikatnya kegiatan tata usaha adalah segenap kegiatan pengelolaan surat- menyurat yang dimulai dari menghimpun (menerima), mencatat, mengelola, menggandakan, mengirim, dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi.

Kemudian Variabel X1 mengenai latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh oleh pegawai tersebut dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 menyatakan jenjang pendidikan merupakan tahapan dari pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, yang

dimaksud untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

Variabel X2 Pengalaman Kerja Menurut Ranupandojo (2002:18), mengatakan pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan kerana sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi kerana didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang di manifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang

sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Variabel X3 yang dimaksudkan etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatar belakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010). Berdasarkan dari berbagai penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi. Sehubungan dengan beberapa hal dan fenomena di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.

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

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dituliskan masalah yang sedang terjadi di pada SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri pada tahun 2023 sebagai berikut:

1. Kurangnya latar belakang yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai saat bekerja.
2. Pengalaman kerja pegawai masih kurang untuk bisa mengembangkan kemampuan saat bekerja.
3. Etos kerja pada pegawai kurang atau masih rendah dan tidak berpengaruh terhadap lainnya sehingga ada beberapa yang terhambat.
4. Kinerja pegawai kurangnya apresiasi kepada semua yang telah bekerja sesuai dengan bidangnya saat menyelesaikan tugas tersebut.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan untuk menjadikan penelitian dan pembahasan terfokus pada masalah saja, maka peneliti akan membatasi masalah yang akan menfokuskan pada variabel Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri pada tahun 2023.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah latar belakang pendidikan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Pare?
2. Apakah pengalaman kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Pare?
3. Apakah etos kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Pare
4. Apakah latar belakang pendidikan,pengalaman kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Pare?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti dapat merumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Pare.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Pare.
3. Untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Pare.

4. Untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Pare.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia serta dapat memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kabupaten Kediri.

2. Manfaat praktis

a) Bagi Instansi SMAN 2 Pare.

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan strategi tenaga kerja yang efektif.

b) Bagi Pegawai

Diharapkan dengan adanya penelitian ini Kepala Sekolah pada SMA Negeri 2 Pare Kab. Kediri semakin baik sehingga setiap pegawai dapat mematuhi segala peraturan dalam instansi dan juga diharapkan seluruh pegawai memiliki kinerja pegawai yang tinggi pada instansi sehingga

semakin eratnya hubung antara pegawai dengan instansi serta pembenahan lingkungan kerja semakin baik kedepannya agar seluruh pegawai merasa nyaman ketika bekerja.

c) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan yang peneliti dapatkan di bangku kuliah didalam kondisi praktis yang ada di dalam masyarakat, terutama didalam bidang sumber daya manusia tentang Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Pare Kab. Kediri.