

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI DI BAPPEDA PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF EDUCATION BACKGROUND AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK ETHICS AT BAPPEDA, NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Yehezkiel Sutomo Andreas Ginting¹

Altje L. Tumbel²

Lucky O. H. Dotulong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹ yehezkielginting@gmail.com

² altjetumbel@unsrat.ac.id

³ luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap etos kerja pegawai pada kantor bappeda provinsi sulawesi utara. Penelitian ini tergolong dalam penelitian korelasi Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah dari pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 50 orang dengan di tentukan menggunakan proportional random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga metode utama yaitu Teknik wawancara, teknik penyebaran kuesioner dan teknik kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa latar belakang pendidikan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap etos kerja pada kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci : *Latar Belakang Pendidikan, Kompensasi, Etos Kerja*

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of educational background and compensation on the employee work ethic at the bappeda office in North Sulawesi Province. This research is classified into correlation research The approach used is a quantitative approach. The sample population in this study was 50 members of the North Sulawesi Regional Police, determined using proportional random sampling. The data used in this study are primary data and secondary data. Data collection in this study was conducted using three main methods, namely interview techniques, questionnaire distribution techniques and library techniques. Based on the results of the study that the educational background and compensation jointly had a positive influence on the work ethic at the North Sulawesi Provincial Bappeda office.*

Keywords: *Educational Background, Compensation, Work Ethic.*

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Karyawan dituntut untuk memperlihatkan etos kerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan dituntut untuk memperlihatkan etos kerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Etos kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki di dalam perusahaan tersebut.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai, Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan agar dapat memperoleh etos kerja yang baik. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan tentu saja para karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka dengan bekerja lebih tekun dan lebih mempunyai inisiatif sebagai timbal balik dari kompensasi yang mereka terima karena semakin besar gaji yang mereka terima maka semakin besar pula tingkat kinerjanya.

Sehubungan dengan penerapan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Utara
2. Kompensasi terhadap Etos Kerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Utara
3. Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Etos Kerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10).

Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Etos Kerja

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Menurut Tasmara (2002:20) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos menunjukkan sikap dan harapan seseorang.

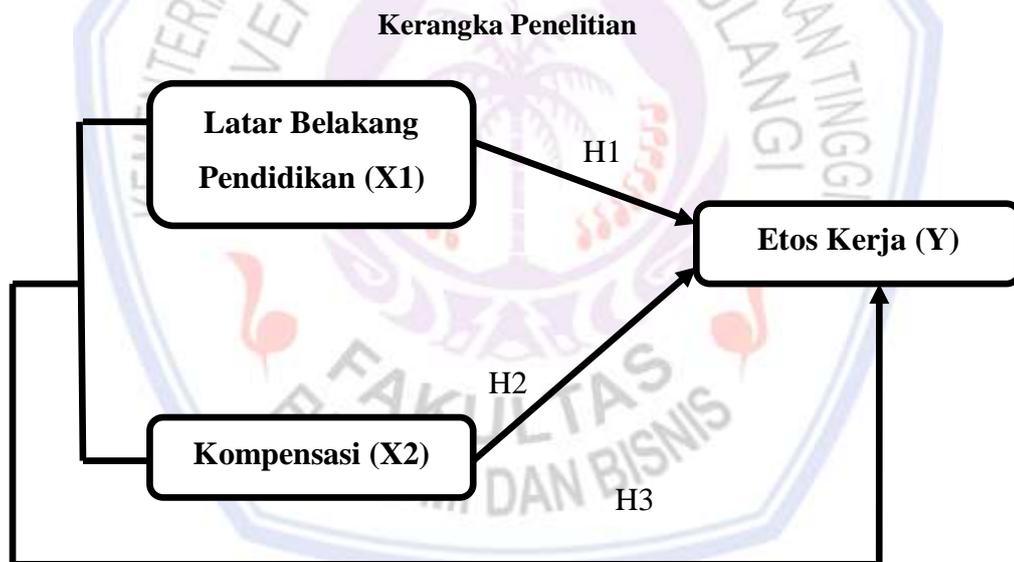
Penelitian Terdahulu

Tawai (2013) Meneliti dengan judul Pengaruh Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menemukan bahwa; etos kerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara yakni pada dimensi otonomi individu, menaruh kepercayaan, adanya dukungan, saling menghargai, dan pertumbuhan pribadi, berpengaruh terhadap kinerja pada kantor Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara, yakni pada dimensi akuntabilitas, responsibilitas, responsivitas, kualitas pegawai dan produktivitas pegawai dalam organisasi. Sedangkan variabel etos kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara dapat diterima dan terbukti.

Putrayasa (2014) Meneliti yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ratag (2016) Meneliti dengan judul penelitian Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Prasada (2020) Meneliti dengan judul penelitian pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 54,2%. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 43,3%. Etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data Olahan, 2019

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1. Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Etos Kerja
- H2. Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja
- H3. Kompensasi berpengaruh terhadap Etos Kerja

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya suatu hubungan atau pengaruh (Arikunto, 2006:82). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu suatu data yang dinyatakan dengan menggunakan satuan angka (Sugiyanto, 2004:8). Penelitian ini akan menghubungkan pengaruh latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap etos kerja.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara jalan 17 Agustus No. 24, Wanea. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai Bappeda serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu selama 6 (enam) bulan, dari November 2018 sampai April tahun 2019.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Bappeda Di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dari Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara sendiri menggunakan sampel jenuh atau sensus yang dimana dalam hal ini populasi sebanyak 79 orang yang dijadikan sebagai sampel seluruh namun yang dikembalikan kuesioner hanya sebanyak 55 orang saja. dengan teknik pengambilan sampling yaitu *Non Proportional Random Sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan data primer sendiri merupakan data yang langsung diberikan kepada responden sendiri sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data penunjang yang sebelumnya sudah ada di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan melakukan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Menyusun pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Presentase (%)
1	Laki-laki	15	30
2	Perempuan	40	70
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019.

Tabel 1 Menunjukkan, bahwa dari keseluruhan responden terdapat 70% adalah perempuan dengan jumlah 40 pegawai bappeda dan 30% adalah laki-laki dengan jumlah 15 pegawai bappeda. Dengan presentase perempuan sebesar 70 persen menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Var.	Indik.	R	Sig.	Status
Latar	X1.1	0.336	0.001	Valid
Belakang	X1.2	0.479	0.000	Valid
Pendidikan	X1.3	0.696	0.000	Valid
(X1)	X1.4	0.679	0.000	Valid
	X1.5	0.655	0.000	Valid
	X1.6	0.595	0.000	Valid
Kompensasi	X2.1	0.599	0.000	Valid
	X2.2	0.589	0.000	Valid
	X2.3	0.556	0.000	Valid
(X2)	X2.4	0.555	0.000	Valid
	X2.5	0.640	0.000	Valid
Etos	Y.1	0.653	0.000	Valid
Kerja	Y.2	0.682	0.000	Valid
	Y.3	0.671	0.000	Valid
(Y)	Y.4	0.702	0.000	Valid
	Y.5	0.652	0.000	Valid
	Y.6	0.632	0.000	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 2 Menunjukkan penjelasan secara terperinci valid atau tidaknya kuisisioner penelitian penulis. Dari tabel di atas, diketahui bahwa semua item kuisisioner yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,312$ (nilai r_{tabel} untuk $n=40$). Sehingga butir instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0.709	Reliabel
Kompensasi	0.759	Reliabel
Etos Kerja	0.779	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil tabel 3 uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang nilainya cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuisisioner adalah *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

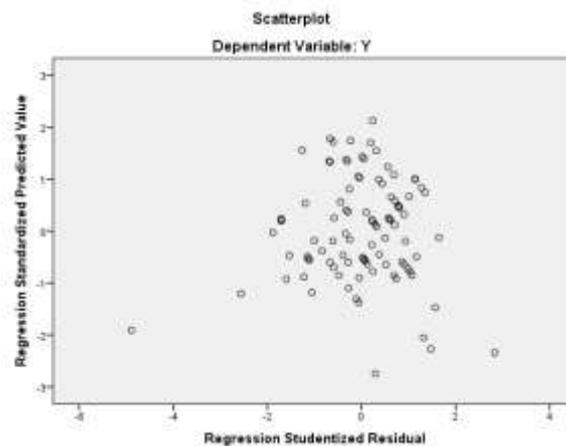
Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	.728	1,373	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	.869	1.151	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, 2019

Dengan melihat Tabel 4 nilai VIF dari variabel Latar Belakang Pendidikan yaitu 1,373 dan variabel Kompensasi yaitu 1.151 maka disimpulkan tidak terjadi multikolenaris.

Uji Heteroskedastisitas

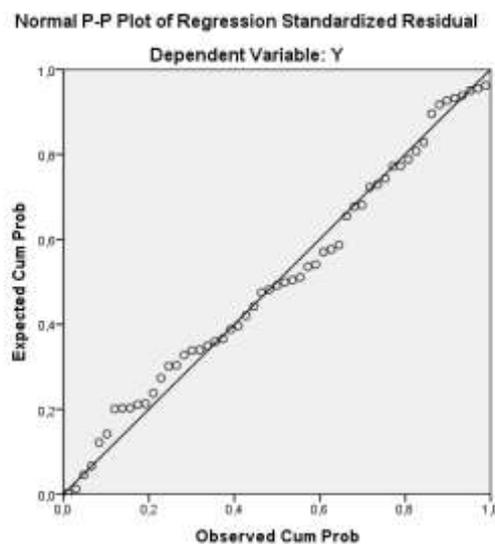


Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 3 Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan bahwa titik-titik mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal maka residual yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Autokorelasi**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,450	,290	3,29987

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0,765. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel independen maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel Etos Kerja. Nilai 0,765 yang menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independen (Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi) dengan variabel dependen (Etos Kerja) berada dalam kategori hubungan yang Kuat (0,600 – 0,799).

Analisis Linear Berganda**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	30,213	7,368		4,508	,000	
X1	1,539	,299	,651	4,810	,000	
X2	,078	,065	,097	,779	,439	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa Latar Belakang Pendidikan (X₁) berpengaruh positif terhadap Etos Kerja sedangkan Kompensasi (X₂) berpengaruh negatif terhadap Etos Kerja.

Hasil Uji t dan Uji F**Tabel 7. Uji t**

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	30,213	7,368		4,508	,000	
X1	1,539	,299	,651	4,810	,000	
X2	,078	,065	,097	,779	,439	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil perhitungan pada Tabel 7 diperoleh:

1. Latar Belakang Pendidikan (X₁) Nilai signifikansi pada Latar Belakang Pendidikan (X₁) sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari Latar Belakang Pendidikan (X₁) terhadap Etos Kerja di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara (Y).

2. Kompensasi (X_2) Nilai signifikansi pada Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,439 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standart error yaitu 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_2) terhadap Etos Kerja di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara (Y).

Hasil Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,694	3	86,898	8,986	,000 ^b
	Residual	554,943	51	10,881		
	Total	815,636	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data Olah, 2019

Hasil pada Tabel 8 diketahui bahwa data tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 14,745 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Latar belakang pendidikan sangat penting bagi pekerja karena semakin tinggi jejak latar belakang pendidikan yang dia miliki maka akan semakin banyak ilmu yang di miliki serta jenjang karir akan semakin baik dan hal ini pula akan semakin mendukung dengan etos kerja yang dimana etos kerja sendiri adalah hal yang sangat mendasar dalam diri yang dimana tepat serta keinginan untuk komitmen untuk menyelesaikan suatu pekerja akan semakin baik lagi kedepannya..

Penelitian ini didukung juga oleh penelitian dari Adibah (2014) yang mengatakan bahwa Latar Belakang Pendidikan akan berpengaruh pada Etos Kerja dari setiap pekerjaan yang ada. hal ini yang dimaksudkan adalah bahwa Latar Belakang Pendidikan akan menjadi suatu acuan penting untuk meningkatkan keinginan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian dengan nilai signifikan sebesar 0,439 hasil ini dapat memberikan bukti bahwa kompensasi tidak memiliki hubungan dan pengaruh negative dan tidak terajadi pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Wenty Febrianti dan Lela Nurlaela Wati (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Retailindo yang dimana dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja yang dilihat dari hasil kinerja karyawan yang ada.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel Etos Kerja pegawai kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Kompensasi (X_2) sangat kuat dan positif yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r). Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Etos Kerja di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.
2. Latar Belakang Pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.
3. Kompensasi memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Etos Kerja di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat lebih memberikan perhatian lebih terhadap latar belakang pendidikan setiap pegawai sehingga dalam mengejar target kerja akan semakin lebih baik dan hal itu akan berpengaruh dalam hasil kerja kedepannya.
2. Kepada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara agar lebih kompensasi-kompensasi apa yang akan diberikan serta diterima oleh setiap pegawai agar supaya kedepannya akan semakin menjadi lebih baik lagi.
3. Secara umum Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara harus lebih memperhatikan etos kerja dari setiap pegawai agar hasil yang diinginkan dan diharapkan dapat tercapai serta target yang di inginkan akan sesuai dengan tujuan, visi serta misi dari Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A. W, (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri. *Jurnal IAIN Tulungagung*. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/139/> diakses pada 18 Januari 2020
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Depdiknas, (2003). Undang-undang RI No.20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Febrianti, Wendy., Wati, N., Lela. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo. *Jurnal EKOBIS : Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, Vol. 10, No. 1 <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/87> diakses pada 8 Maret 2021
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasada, Dodi, dkk., (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Vol. 4, No. 1 <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/6787> diakses pada tanggal 17 Desember 2020
- Putrayasa. R, dkk., (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya*. *Jurnal Administarsi Bisnis*, Vol. 17, No. 1 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/684> diakses pada 19 juni 2019
- Ratag, P., E., V. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 16 No. 03 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13425/13009> diakses pada 22 September 2019
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tasmara, T. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.

Tawai A. 2013. Pengaruh Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Etnoreflika*, Vol. 2 No. 3 Hal. 361-380. <http://journal.fib.uho.ac.id/index.php/etnoreflika/article/view/62/51> diakses pada 12 januari 2020

