Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 23(2), Juli 2023, 2260-2268
DOI: 10.33087/jiubj.v23i2.3472

Pengalaman Kerja dan Etos Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan

Marto Silalahi*, Kevin Indajang, Pawer Derasa Panjaitan, Sudung Simatupang, Marthin Hutler Ambarita
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung
Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun
*Correspondence: martosilalahi70@gmail.com

Abstrak. Sumber daya manusia yang baik dewasa ini menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, dan hal ii dapat didukung oleh pengalaman kerja dan etos kerja dari anggota organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja serta etos kerja terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan bekerja di Pinus Hills Simarjarunjung di Desa Pariksabungan Kecamatan Dolok Pardamena, Kabupaten Simalungun, yang jumlah anggotanya 35 anggota. Untuk butir instrument penelitian diperoleh hasil bahwa dapat dinyatakan valid dan juga handal. Hasil perrsamaan regrsi ditemukan hasil bahwa pengalaman kerja dan etos kerja memiliki koefisen arah yang positif terhadap kinerja anggota. Untuk hasil uji hipotesa ditemukan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, demikian juga pengaruh etos kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Ketika anggota organisasi miliki pengalam kerja yang lebih dominan serta didukung oleh etos kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik yang secara langsung akan mendukung kinerja organisasi.

Kata kunci : etos kerja; kinerja; pengalaman kerja

Abstract. *Good human resources today are the benchmark for the success of an organization, and this can be supported by the work experience and work ethic of the members of the organization. The purpose of this study is to determine the influence of work experience and work ethic on the performance of members of the Pariksabungan Forest Farmers Loyal Farmer Group working in Pinus Hills Simarjarunjung in Pariksabungan Village, Dolok Pardamena District, Simalungun Regency, which has 35 members. For the items of the research instrument, the results are obtained that can be declared valid and also reliable. The results of the regression were found to result that work experience and work ethic have a positive direction towards member performance. For hypothesis test results it was found that work experience has a positive and significant influence on member performance, similarly the influence of work ethic also has a positive and significant influence on member performance. When members of the organization have a more dominant work experience and are supported by a good work ethic, it will produce good performance which will directly support organizational performance.*

Keywords **:** *performance; work experience; work ethic.*

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik saat ini diharapkan untuk mampu dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi, baik itu organisasi yang berskala besar maupun skala kecil. Kinerja yang baik tersebut ditemukan dalam sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam mendukung tujuan organisasi tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pengalaman kerja dan sikap kerja yang baik yang harus diperhatikan, mengingat peranan anggota yang sangat besar dalam perusahaan (Suyanto & Silvianita, 2020), selain itu, etos kerja menjadi syarat terpenting dalam setiap upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia, dalam hal ini peningkatan efisiensi pada tingkat individu, organisasi, dan masyarakat (Dolonseda & Watung, 2020). Kemampuan dalam pencapian kinerja tidak hanya diharapkan kepada anggota organisasi yang sifatnya formal, namun juga untuk anggota organisasi yang sifatnya non formal dan bahkan bergerak dibidang pertanian yang terlibat dalam suatu pengelolaan lahan demi kepentingan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia dewasa ini menjadi suatu landasan bagi setiap organisasi dalam menjalankan aktivitasnya (Butarbutar et al., 2021), demikian juga

kemampuan dari sumber daya manysia yang diharapkan tumbuh pada Kelompok Tani Setia Tani Hutan yang merupakan suatu usaha di bidang parawisata dan pengelolaan hutan. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, maka dibutuhkan dan memperhatikan kinerja anggotanya., sebab kemampuan dari kinerja anggota organisasi saat ini dihadapkan kepada suatu proses yang menjadi prioritas utama dalam mendukung organissai dalam pencapian tujuannya (Nanzushi, 2015), efektif atau tidaknya anggota organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi (Sherly et al., 2022), sebab setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang baik dari anggotanya (Simatupang et al., 2022)., kinerja menghasilkan kerja yang menghasilkan nilai dari suatu pekerjaan serta kemamouannya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat dicapai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simatupang & Efendi, 2020). Kinerja dapat di ukur dengan dari kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan dalam bekerja sama (Bangun, 2012). Permasalahan yang terjadi pada kinerja anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan terdapat pada ketepatan waktu karena masih ada para anggota yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dalam pembuatan tempat atau fasilitas wisata yang ada sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kemudian belum adanya kerja sama dalam proses penataan tanaman pinus yang ada di bukit menjadi lebih baik.

Kinerja yang baik dapat terjadi melalui faktor dari pengalaman kerja dari anggota organisasi tersebut, sejalan dengan penelitian (Octavianus & Adolfina, 2018) bahwa pengalaman adalah yang lebih baik karena memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar serta lebih mahir dalam mengorganisir pengetahuan mereka dan juga baik bagi peningkatan kinerja anggota organisasi, dan pengalaman bekerja dapat menjadi aset utama seseorang untuk terjun dalam spesialisasi tertentu (Suwarno & Aprianto, 2019), adanya upaya pemanfaatan pengalaman kerja menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal ini efisiensi anggota organisasi yang terlibat dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan (Riyadi, 2015), pengalaman kerja adalah kesetaraan anggota organisasi, yang terdiri dari keterampilan yang diperoleh dari proses pelatihan dan keterampilan anggota organisasi untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka (Situmeang, 2017). Pengalaman kerja dapat diukur dengan masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2001), akan tetapi permasalahan tentang pengalaman kerja belum dapat memenuhi kesuksesan organisasi karena masih ada anggota yang anggota dalam menyelesaikan pekerjaanya tidak sesuai dengan dengan pengalaman kerja yang sudah dimiliki serta anggota kurang menguasai pekerjaan yang diberikan karena anggota kurang paham dalam memberikan pelayanan kepada tamu yang datang, ketika hal ini terabaikan maka sudah pasti mengganggu keberhasilan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja, sejalan dengan penelitian (Ratri, 2013) apabila etos kerja yang ditunjukan dengan mempunyai penilaian positif terhadap manusia, bekerja sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan dan bekerja dilakukan sebagai bentuk ibadah, maka kinerja anggota organisasi akan meningkat, etos juga berarti etos pandangan kelompok manusia dari negara-negara berkembang sehubungan dengan yang baik dan yang buruk suatu etika (Majid, 2010), memiliki etos kerja yang baik menyebabkan seseorang melakukan upaya fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaannya untuk memenuhi dan bahkan melebihi harapan (Runta et al., 2019). Etos kerja adalah anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan kemudian lebih cenderung melakukan perubahan dimana perubahan tersebut tidak berpotensi mengubah nilai dan tujuan dasar organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi (Sapada et al., 2017), etika kerja biasanya dikaitkan dengan cara karyawan melakukan pekerjaan mereka yang mungkin dianggap etis atau tidak etis (Nizam et al., 2016), etika dapat terjadi dari kebiasaan, pengaruh udaya dan sistem nilai yang diyakini (Tasmara, 2002), perilaku etis dan sistem hubungan kerja yang berlaku dalam setiap organisasi kerja sangat penting untuk pembangunan, produksi barang dan jasa, baik untuk konsumsi domestik maupun perdagangan atau pertukaran internasional, menghasilkan kekayaan nasional, pencapaian stabilitas politik, dan manfaat inklusif dari pembangunan manusia yang berkelanjutan (Nurudeen et al., 2021). Kemampuan dalam etos kerja dapat diukur dengan dimensi etos kerja adalah etos menunjang kepribadian, etos menunjang

profesionalisme, etos menunjang karir, etos menunjang pergaulan dan etos menunjang kepemimpinan (Sule & Priansa, 2018), akan tetapi masih sering ditemukan bahwa etos kerja belum memberikan hasil yang maksimal karena anggota kurang dalam berinteraksi dengan sesama anggota lainnya dan masih ada pegawai yang juga belum sepenuhnya dalam melaksanakan aturan yang diterapkan, penurunan etos kerja akan berdampak khusus terhadap kinerja anggota organisasi dan tujuan organisasi secara umum.

METODE

Penelitian ini dilakukan kepada anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan yang bekerja di Pinus Hills Simarjarunjung di Desa Pariksabungan Kecamatan Dolok Pardamena, Kabupaten Simalungun, yang jumlah anggotanya 35 anggota sebagai respondennya. Untuk memperoleh hasil penelitian dilakukan dengan pengisian kuisioner dan dilakukan uji validitas dengan nilai korelasi ≥ 0,30 (Sugiono, 2019) serta uji reliabilitas dengan batas ≥ 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994). Dalam mendapatkan hasil koefisien arah berpengaruh positif atau tidak, maka digunakan persamaan regresi (Suliyanto, 2011), dan juga uji hipotesa parsial untuk mendapatkan hasil dari jawaban sementara dari penelitian ini.

HASIL

Tabel 1
Deskripsi Anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan

No	Data responden	Deskripsi responden	Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	23	66%
		Perempuan	12	34%
2	Usia anggota	21-30	13	37%
		31-40	9	26%
		41-50	12	34%
		>50	1	3%
3	Pendidikan dari anggota	SMA/SMK	32	91 %
		Diploma	-	-
		Sarjana	3	9%
4	Masa kerja anggota	<1	-	-
		1-2	13	37%
		3-4	7	20%
		>5	15	43%

Sumber: data olahan

Tabel 1 dari deskripsi anggota kelompok tani Setia Tani Hutan Pariksabungan bahwa untuk jenis kelamin dari anggota kelompok tani Setia Tani Hutan Pariksabungan yang paing dominan adalah laki-laki dengan jumlah 23 anggota atau 66%, karena untuk pekerjaan dalam pengelolaan hutan pinus lebih baik dikerjakan oleh jenis kelamin laki laki karena model pekerjaan tersebut sangat beresiko jika dikerjalan oleh perempuan. Untuk usia anggota bahwa yang paling banyak berada di usia 21-30 dengan jumlah 13 anggota karena untuk pekerjaan dalam pertanian dibutuhkan usia pekerja yang masih memiliki kemampuan dalam mengelola pertanian. Pendidikan dari anggota lebih didominasi oleh pendikan SMS/SMK dengan jumlah 32 anggota, karena untuk pekerjaan dalam pengelolaan lahan jenjang pendidikan tidak menjadi suatu prioritas, sedangkan masa kerja dari anggota bahwa yang paling banyak pada masa kerja di atas 5 tahun yang jumlahnya 15 anggota kelompok tani.

Tabel 2
Uji instrument validitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Korelasi	Hasil
Pengalaman kerja	0,563	0,30	Dinyatakan valid
Etos kerja	0,540	0,30	Dinyatakan valid
Kinerja anggota	0,585	0,30	Dinyatakan valid

Sumber: data olahan

Tabel 2 menunjukan bahwa nilai korelasi atau *corrected item-total correlation* untuk variabel pengalaman kerja 0,563, untuk etos kerja 0,540 serta kinerja anggota 0,585.

Sedangkan untuk batas korelasi yang ditentukan 0,30. Kesimpulanya bahwa nilai *corrected item-total correlation* ≥ batas korelaso 0,30, yang artinya bahwa pengalaman kerja, etos kerja dan kinerja anggota dinyatakan valid. Tabel 3 memperlihatkan hasil uji instrument reliabilitas untuk *cronbach's alpha* pengalaman kerja, etos kerja dan kinerja anggota memiliki nilai ≥ 0,70. Pengalaman kerja 0,825, etos kerja 0,812 dan kinerja anggota 0,871. Kesimpulannya bahwa *cronbach's alpha* ≥ batas kehandalan 0,70, ini artinya bahwa variabel pengalaman kerja, etos kerja dan kinerja anggota memiliki kriteria handal (reliabel).

Tabel 3
Uji instrument reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas kehandalan	Kriteria
Pengalaman kerja	0,825	0,70	Handal
Etos kerja	0,812	0,70	Handal
Kinerja anggota	0,871	0,70	Handal

Sumber: data olahan

Tabel 4
Uji persamaan regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,044	5,911		,346	,732
	Pengalaman Kerja	,670	,180	,474	3,719	,001
	Etos Kerja	,584	,172	,433	3,400	,002

Sumber: data olahan

Tabel 4 memperlihatkan hasil uji persamaan regresi berganda Y = 2,044 + $0,670X_1$ + $0,584X_2$, hasil persamaan ini menunjukan bahwa variabel pengalaman kerja dan etos kerja memiliki koefisien arah yang positif terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan. dimana hasil penjelasannya apabila nilai dari konstanta dari pengalaman kerja dan etos kerja dianggap nol (0), maka hasil kinerja pegawai adalah 2,0944. Kemudian pada saat dari nilai koefisien arah pengalaman kerja dengan nilai 0,670 serta etos kerja 0,584, yang pada artinya ketika variabel pengalaman kerja dan etos kerja dapat naik sebesar satu (1) satuan, maka untuk nilai dari kinerja anggota akan menjadi berubah 0,670 untuk pengalaman kerja dan 0.584 untuk etos kerja dengan asumsi yang lainya sifatnya tetap. Kemudian dari hasil persamaan regresi tersebut memperlihatkan bahwa nilai dari pengalaman kerja 0.670, sedangkan nilai etos kerja 0,584, yang artinya bahwa pengalaman kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan etos kerja. Ketika pengalaman kerja dari setiap anggota lebih dominan, baik secara langsung maupun tidak lanhsung akan menimbulkan etos kerja yang baik dan sangat berguna dalam mendukung keberhasilan anggota organisasi dalam pencapian kinerjanya serta mampu mendukung keberhasilan tujuan organisasi.

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797[a]	,635	,613	3,603

Sumber: data olahan

Tabel 5 memperlihatkan bahwa hasil uji koefisien determinasi memiliki nilai 0,635 atau 63%, yang artinya bahwa kemampuan variabel pengalaman kerja dan etos kerja dalam menjelaskan variabel kinerja besarnya hanya 63%, sedangkan sisanya 27% lagi bukan variabel yang menjadi konsep pembahasan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya. Nilai dari R memperlihatkan nilai 0,797 atau 79%, hal ini berarti bahwa hubungan variabel pengalaman kerja dan etos kerja memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 6
Uji Hipotesa Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,632	,112
	Pengalaman Kerja	5,787	,000

Sumber: data olahan

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai thitung adalah 6,787, sedangkan nilai ttabel dapat diperoleh dengan metode df (n-k): 2.034. Hasil ini menunjukkan bahwa thitung 6,787 ≥ ttabel adalah 2.034, kemudian signifikasi hitung 0,000, sedangkan batas probabilitas dari penelitian adalah 0,05. Artnya bahwa thitung ≥ ttabel dan signifikan hitung ≤ α 0,05, yang artinya bahwa hipotesa H1 diterima bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Tabel 7
Uji Hipotesa Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,386	,023
	Etos Kerja	5,495	,000

Sumber: data olahan

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai thitung etos kerja adalah 5,495, sedangkan nilai ttabel diperoleh dengan metode df (n-k): 2.034. Hasil ini menunjukkan bahwa thitung dari etos kerja 5,495 ≥ ttabel dengan nilai 2.034, kemudian signifikasi hitung 0,000, sedangkan batas probabilitas dari penelitian adalah 0,05. Artnya bahwa thitung etos kerja ≥ ttabel dan signifikan hitung ≤ α 0,05, yang artinya bahwa hipotesa H2 juga diterima bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Pengalaman kerja memberi kita kesempatan untuk belajar bertanggung jawab dan mencoba tantangan dalam pekerjaan serta memiliki pengalaman kerja juga memberikan nilai tambah bagi seseorang. Anggota yang berpengalaman lebih memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dapat dipenuhi sesuai dengan peraturan atau persyaratan perusahaan, adanya pengalaman kerja akan membantu anggota organisasi dalam memahami proses adaptasi dengan lingkungan, budaya organisasi dan beban kerja yang di terimanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja, dimana hal ini sejalan dengan penelitian (Pitri, 2020) bahwa pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi karena anggota organisasi akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih pekerjaannya, pada saat pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat (Likdanawati, 2018). Anggota yang memiliki pengalaman kerja dianggpa lebih mampu dan terbiasa dalam pemecahan masalah sekaligus mampu memberikan solusi ketika ada masalah, serta paham betul terhadap bidang kerjanya secara efektif dan efisien, pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi (Gah), walaupun ada pendapat berbeda dari (Bili et al., 2018) bahwa kinerja pegawai yang belum maksimal dikarenakan pengalaman kerja yang kurang baik, makin lama masa kerjanya maka kinerjanya semakin rendah karena semakin lama masa kerja maka usia juga akan bertambah dan kemampuan, daya tahan tubuh serta daya ingat juga berkurang (Fitriantoro, 2009), semakin luas suatu pengalaman kerja setiap anggota organisasi maka semakin terampil anggota organisasi tersebut dalam melakukan seluruh pekerjaannya serta semakin sempurna pula bentuk pola pikir kemudian sikap dalam melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Riadi, 2020).

Oleh karena itu, pengalaman kerja berguna bagi organisasi dan anggota organisasi, seorang anggota organisasi yang memiliki pengalaman akan memiliki rasa percaya yang cukup besar, dalam konteks hubungan baik dengan anggota organisasi sangat penting bagi organisasi dalam memperhatikan pengalaman kerja dari anggota nya, hal ini sangat berguna agar anggota organisasi yang telah menjadi aset berharga tidak mudah meninggalkan pekerjaannya atau melakukan *turnover*, dengan pengalaman kerja yang baik maka kepuasan dari anggota organisasi akan meningkat dan juga kenyamanan kerjanya. Jika mau bekerja dengan maksimal demi mendapatkan manfaat dari pengalaman kerja maka akan menjadi anggota yang berkualitas dan punya banyak pengalaman akan menjadi nilai tambah bagi diri anggota itu sendiri. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki,

kualitas teknis dan keterampilan anggota organisasi semakin meningkat, maka anggota organisasi dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan etos kerja anggota organisasi.(Ardianto, 2020), semakin tinggi pengalaman kerja semakin tinggi kinerja anggota organisasi atau sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja, semakin rendah kinerja anggota organisasi (Ratnawati et al., 2020)

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja (Simanjuntak, 2020), Anggota organisasi dengan semangat kerja tinggi dan baik mendapatkan nilai yang baik, karena pada umumnya anggota organisasi dengan etos kerja yang tinggi selalu meningkatkan diri dan kualitas pekerjaannya. Etos kerja mengusahakan agar manusia melakukan segala sesuatu secara optimal dan sempurna di semua bidang kerja dan berani menjadi lebih baik. anggota organisasi dengan etos kerja yang baik kerap mendapat promosi di bidangnya. Kualitas anggota organisasi dengan etos kerja tinggi akan membuka pintu peluang baru makin lebar. Ketika kinerja yang dilakukan dengan baik akan membuat banyak orang akan mengerti dan tidak ragu merekomendasikannya pada kesempatan lebih besar, salah satu upaya yang harus dilakukan adalah menumbuhkan etos kerja dapat dilakukans melalui paradigma berpikir bahwa pekerjaan adalah panggilan, pekerjaan adalah aktualisasi, pekerjaan adalah ibadah, pekerjaan adalah kehormatan, dan pekerjaan adalah pelayanan (Kurniawaty & Subarto, 2020). Hasil penelitian menunjukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian (Santoso, 2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal, anggota organisasi yang etos kerjanya tinggi

akan bekerja dengan kemampuan terbaik- nya, sehingga kinerja anggota organisasi tersebut juga tinggi (Andriani, 2018) ,walaupun pendapat berbeda dari (Timbuleng & Sumarauw, 2015) bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi, karena etos kerja yang ada pada masing-masing anggota organisasi sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari organisasi, maka secara garis besar dalam penilaian itu dapat digolongkan menjadi dua yaitu penilaian positif dan negatif.(Dewi & Utomo, 2015), dan dapat ditunjukan dengan mempunyai penilaian positif terhadap manusia, bekerja sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan dan bekerja dilakukan sebagai bentuk ibadah, maka kinerja anggota organisasi akan meningkat.(Ratri, 2013), karena etos bukanlah sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih dalam lagi, di adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang (Ismail et al., 2018).

Karakteristik anggota organisasi dengan etos kerja sangat tinggi pada umumnya sangat menonjol dan selalu mendapat apresiasi karena kinerjanya yang baik, mampu menempatkan dirinya sepenuh hati pada pekerjaannya, etos kerja dapat menjadi suatu bentuk cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik anggota organisasi dan jika anggota organisasi memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah demikian pula sebaliknya, sikap dari seorang pemimpin organisasi juga sangat mempengaruhi tinggi atau rendahnya etos kerja para anggota organisasi atau bawahannya., serta dapat menjadi semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini serta diwujudkan melalui tekan dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016), etos kerja juga selalu berpikir positif sehingga meminimalisir kemungkinan stres, serta memiliki mental yang lebih kuat dan tubuh serta pikiran yang sehat.(Sekarningrum, 2022), bahwa anggota organisasi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari selalu untuk berusaha dalam menyelesaikan tugasnya dengan tidak melimpahkan pekerjaan tersebut kepada orang lain (Barsah & Ridwan, 2020), Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang anggota organisasi adalah dirinya sendiri serta bagaimana anggota organisasi tersebut memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Anggota organisasi yang sangat mendukung etos kerja jika memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan selanjutnya lebih cenderung melakukan perubahan dimana perubahan tersebut tidak berpotensi mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi (Sapada et al., 2017).

SIMPULAN

Keberhasilan dari pertumbuhan organisasi dewasa ini sangat didukung oleh kemampuan dari pengalaman kerja serta etos kerja dari anggota organisasi yang diharapkan akan mendukung kinerja dari anggota organisasi tersebut. Hasil penelitian memperlihatkan hasil persamaan regresi bahwa pengalaman kerja dan etos kerja memiliki koefisien arah yang positif terhadap kinerja anggota anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan Kecamatan Dolok Pardamena, Kabupaten Simalungun, dan hasil hipotesa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja serta juga etos kerja mampu mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Pimpinan Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan ke depannya untuk selalu menungkatkan sumber daya anggotanya dengan memberikan pelatihan, pendidikan dan juga memberikan penghargaan kepada anggota yang memiliki kemampuan dalam penyelesaian kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, M. 2018. Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *3*(38), 25–32.

Ardianto, R. E. 2020. The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, *7*(2), 214.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Barsah, A., & Ridwan, A. 2020. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, *3*(1), 141–150.

Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, *6*(3), 465–474.

Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., Chandra, E., & Julyanthry. 2021. Pelatihan Strategic Leadership Bagi Pengurus Cabang dan Anggota Satuan Pelajar dan Mahasiswa (SAPMA) Pemuda Pancasila Kabupaten Simalungun. *J-Abdi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *1*(6).

Dewi, K., & Utomo, H. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran. *Among Makarti*, *8*(16), 55–64.

Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. 2020. Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, *1*(2), 289.

Fitriantoro, A. R. 2009. Hubungan Antara Usia dan Masa Kerja dengan Kinerja Dosen (Studi kasus Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma). Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM.

Ginting, D. 2016. *Etos Kerja - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.

Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. 2017. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, *3*(2), 150. https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204

Ismail, I., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. 2018. Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. *Y.U.M.E (Journal of Management)*, *1*(1), 1–15. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/184

Kurniawaty, E., & Subarto. 2020. Work Ethics and Training Needs Analysis in Improving Employee Performance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, *29*(8), 5945–5956.

Likdanawati. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, *7*(1), 17–22.

Majid, N. 2010. *Religious Society, Bringing Values of Islam in Life*. Dian Rakyat.

Nanzushi, C. 2015. The Effect of Workplace Environment on Employee Performance

in the Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County Cynthia Nanzushi a Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Award of the Degree of Master of Busi. In *International Business & Economic Research Journal*. University Of Nairobi.

Nizam, S., Ruzainy, M. N., Sarah, S., & Syafina, S. 2016. The Relationship between Work Ethics and Job Performance. *International Conference on Business and Economics*, *3*(November), 465–471.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. 1994. *Psychometric Theory*. MacGraw-Hill.

Nurudeen, B. A., Aluku, A. J., & Rahman, O. M. 2021. the Effect of Work Ethics on Job Satisfaction and Employee Performance in Nigeria. *European Journal of Management and Marketing Studies*, *6*(3), 203–212. https://doi.org/10.46827/ejmms.v6i3.1138

Octavianus, W. R., & Adolfina. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, *6*(3), 1758 – 1767.

Pitri, T. 2020. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, *9*(2), 37–56.

Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. 2020. The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*(8), 109–116.

Ratri, D. D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bag. Retail di PT. Propan Raya Icc Cabang Semarang. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *2*(3), 129–144.

Riadi, M. 2020. *Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran dan Manfaat)*. Kajianpustaka.Com. https://www.kajianpustaka.com/2020/08/pengalaman-kerja.html

Riyadi, B. A. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, *3*(1), 49–61.

Runta, D., Aldrin, N., & Merdiaty, N. 2019. Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *8*(5), 98–103. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.457

Santoso, E. A. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1–10. http://repository.unmuhjember.ac.id/1329/

Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. 2017. The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, *6*(12), 28–36. https://doi.org/10.9790/1813-0612042836

Sekarningrum, A. 2022. *Etos Kerja: Pengertian, Manfaat, Karakteristik, dan Cara Menyembuhkannya*. Ekrut.Com. https://www.ekrut.com/media/etos-kerja

Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(3), 6250–6262.

Simanjuntak, P. A. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, *2*(17), 48–55.

Simatupang, S., & Efendi. 2020. Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, *11*(2), 152–161.

Simatupang, S., Silalahi, M., & Butarbutar, M. 2022. Budaya Sekolah, Kecerdasan Intelektual, Disiplin dan Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Media Bina Ilmiah*, *16*(9), 7377–7394.

Situmeang, R. R. 2017. Pengaruh Pengawasan

Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *AJIE : Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, *2*(2), 148–160.

Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan-1. Alfabeta.

Sule, E. T., & Priansa, D. J. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi : Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Refika.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Andi.

Suwarno, & Aprianto, R. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *24*(1), 58–76.

Suyanto, C. T., & Silvianita, A. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Konsultan Jasa Penilai Publik Anas Karim Rivai Jakarta. *E-Proceeding of Management*, *7*(2), 4031–4039.

Tasmara, T. 2002. *Membudayakan etos kerja islami*, Cet-1. Gema Insani.

Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2), 1051–1060.