

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Arus dunia semakin membuka cakrawala baru bagi birokrasi untuk semakin berperan pada rangka meningkatkan kecepatan perubahan warga yang maju & modern. Untuk mengantisipasi perubahan yang cepat tersebut, maka birokrasi wajib mempunyai peranan aktif pada pelayanan generik bagi warga agar tujuan birokrasi tercapai sinkron yang diharapkan (Eddy Cahyono, 2019). Suatu organisasi baik pemerintahan juga partikelir pada mencapai tujuan yang pada menetapkan wajib pada gerakkan sang sekelompok orang yang berperan aktif menjadi pelaku pada mencapai tujuan organisasi. Mengingat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sangat krusial bagi suatu birokrasi lantaran adanya orang-orang menaruh tenaga, bakat, kreativitas dan bisnis mereka pada instansi pemerintahan atau organisasi, maka terkait wajib bisa mememanajemenkan asal daya insan yang dimiliki mulai melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, sampai pengawasan (B. Burhanuddin, 2019).

Menurut (Sedarmayanti, 2014), budaya organisasi adalah karakter spesial yang dimiliki, diubah dan disesuaikan menggunakan norma, nilai, dan norma organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. (Hardianto, 2019), organisasi pada pemerintah pun pada tuntutan buat dapat mengoptimalkan asal daya insan dan bagaimana asal daya insan pada kelola menggunakan baik buat memilih kelangsungan menurut organisasi tadi, hal ini sebagai tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi karenanya manajemen wajib

menciptakan perencanaan yang matang misalkan menyusun taktik yang efektif dan sanggup mengkoordinasikan seluruh komponen organisasi, lantaran menggunakan adanya kualitas asal daya insan yg baik akan mempunyai impak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi pada pencapaian suatu tujuan.

Dalam konteks ini, pentingnya kualitas energi kerja tidak bisa diabaikan lantaran kualitas yang baik akan menaruh efek positif dalam pertumbuhan perusahaan. Perusahaan wajib selalu berinovasi dan mengikuti perkembangan zaman, dan penemuan ini hanya mungkin terjadi bila inspirasi-inspirasi dan planning aktivitas dibuat oleh energi kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, Investasi pada pengembangan energi kerja wajib sebagai prioritas bagi setiap perusahaan supaya mereka bisa menghadapi tantangan masa depan dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai sumber daya manusia (Hardiansyah & Yanwar, 2017). Apabila kekurangan energi kerja yg berkualitas, kemungkinan besar perusahaan akan mengalami kesulitan pada meningkatkan perkembangan dan bersaing pada taraf lokal, regional, atau bahkan global. Kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi pandangan hidup kerja yang ada (Soemarsono, 2018).

Menurut (Fitriyani, 2019), mentalitas kerja karyawan sangatlah berpengaruh pada sebuah perusahaan lantaran mentalitas kerja ini sebagai kunci sukses atau kejayaan suatu perusahaan. apabila mentalitas kerja karyawan tinggi, maka perusahaan secara holistik akan terpengaruh olehnya. Oleh lantaran itu, perusahaan harus mengaplikasikan taktik-taktik buat menaikkan mentalitas kerja

karyawan misalnya menaruh motivasi dan penghargaan atas kinerja yang luar biasa. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan menggunakan lebih efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi tadi buat selalu berkembang. (Jansen, 2018), etos kerja dari setiap karyawan didasarkan pada keinginan mereka untuk bekerja dengan baik. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda, serta memberikan dukungan yang berbeda-beda kepada masing-masing karyawan. Faktor yang memengaruhi etos kerja yang positif adalah dukungan organisasi, yang merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan berdampak pada etos kerja mereka.

Menurut (Wahyuni, 2018), pengalaman kerja pula memengaruhi pandangan hidup kerja. Pengalaman kerja berkaitan menggunakan lama atau tidaknya bekerja pada suatu perusahaan. Pengalaman kerja berdasarkan karyawan yang telah ahli dalam pekerjaannya yang banyak serta dibutuhkan maka akan mempunyai pengalaman pada memecahkan banyak sekali masalah, sesuai menggunakan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. Pengalaman kerja bisa memengaruhi level kerja berdasarkan setiap karyawan. Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Menurut (Foster, 2015), pengalaman kerja juga adalah sebuah pengukuran mengenai berapa lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh oleh seorang karyawan pada memahami banyak sekali macam ciri suatu pekerjaan dan sudah

dilaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja dihasilkan dalam karyawan yang sudah mempunyai jam kerja lebih banyak, yang diharapkan akan bisa merampungkan berbagai macam masalah atau perseteruan yang sesuai menggunakan kemampuan individual masing-masing karyawan. (Sedarmayanti, 2010), Selain itu karyawan yang mempunyai jam kerja yang lebih banyak mesti sudah mempunyai banyak sekali macam pengalaman didalam dunia kerja, maka karyawan tersebut dibutuhkan akan lebih cepat pada bekerja dan tidak dalam menyelesaikan berbagai macam masalah sebuah pekerjaan, serta hal ini juga dapat memotivasi karyawan yang lain untuk lebih giat dan tidak bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu (Ihsan, 2013), menjelaskan bahwa pendidikan juga merupakan sebuah usaha untuk memperoleh pengetahuan baru, membentuk karakter, dan menaikkan kemampuan anak pada mengenali lingkungan yang dipandu sang guru.

Pendidikan sebagai unsur terpenting pada kehidupan manusia lantaran melalui pendidikan, seorang bisa membangun karakter, memperoleh pengalaman baru, dan memeriksa hal-hal baru yang sebelumnya tidak diketahui dan belajar untuk menghadapi situasi lingkungan. Seseorang yang menempuh pendidikan tinggi mempunyai kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tinggi pula, sehingga semakin meningkat kualitas sumber daya manusia (SDM) maka akan menaruh efek positif dalam aspek sikap, pemahaman, dan kemampuan seseorang dalam meningkatkan kualitas kerja (Pitriyani & Halim, 2020).

Berikut data jumlah Karyawan PT.Masuba Citra Mandiri KabupatenRokanHulu.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Masuba Citra Mandiri Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Nama	Latar Belakang Pendidikan
1	Ilman Syarif	S1
2	Andri Priagus	S1
3	Ridwan	SLTA
4	Gustiwan	SLTA
5	Ega mustiana	S1
6	M. Irsyad Putra	SLTA
7	Darma Saputra	D3
8	Siswanto	SLTA
9	Gustiwan	SLTA
10	Zil Adli	SLTA
11	Martogi H	SLTA
12	Kuswanto	SLTA
13	Zainir	SLTA
14	Sumardi	SLTA
15	Jefferson	D3
16	Dennis Nababan	SLTA
17	Calvin Wijaya	SLTA
18	Islahudin Rizal P	S1
19	Erda lini	D3
20	Nefi Yarni	S1
21	Repida	SLTA
22	Amrizal	SLTA
23	Ismi novriani	SLTA

Sumber: PerusahaanPT. Masuba Citra Mandiri,2022

Dari Tabel 1.1 diatas merupakan data latar belakang pendidikan Karyawan PT. Masuba Citra Mandiri Kabupaten Rokan Hulu. Dapat dilihat bahwa data karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan atau pendidikan terakhir S1 berjumlah 5 orang, D3 berjumlah 3 orang, serta SMA/SLTA sederajat berjumlah 15 orang dengan total seluruh karyawan yang ada dikantor berjumlah 23 orang.

Berdasarkan fenomena diatas, bahwa kurangnya pemahaman mengenai pentingnya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan, Pembentukan budaya pada suatu organisasi merupakan tugas seorang pemimpin, lemah atau kuatnya suatu budaya organisasi sangat tergantung pada sejauh mana pemimpin organisasi tersebut mampu menanamkan nilai-nilai luhur organisasi yang dipimpinnya kepada para anggota. Latar belakang pendidikan merupakan masalah yang sangat serius bagi kemajuan sebuah perusahaan. kemajuan bagi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat pendidikan karyawannya. Begitu juga dengan PT. Masuba Citra Mandiri ini, dikarenakan latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi etos kerja karyawan. Dalam arti jika latar pendidikan karyawan itu tinggi maka perusahaan secara otomatis akan maju, tentram dan damai. Sebaliknya juga tingkat pendidikan seorang karyawan mengalami stagnasi, maka perusahaan tersebut akan tertinggal dalam segala bidang (Mubarak, 2015). Pengalaman kerja yang kurang pada karyawan PT. Masuba Citra Mandiri juga mempengaruhi keberlangsungan kerja karyawannya, minimnya pendidikan yang tinggi serta pengalaman kerja yang kurang membuat karyawan acuh terhadap kinerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja pada Karyawan PT. Masuba Citra Mandiri Pendalian IV”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap etos kerja pada Karyawan PT.Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto?
2. Apakah Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh terhadap etos kerja pada Karyawan PT.Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada Karyawan PT.Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto?
4. Apakah Budaya Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman kerja terhadap etos kerja berpengaruh pada karyawan PT.Masuba Citra Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap etos kerja pada Karyawan PT.Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto.
2. Untuk mengetahui Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh terhadap etos kerja pada Karyawan PT.Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto.
3. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada Karyawan PT.Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto.
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman kerja terhadap etos kerja berpengaruh pada karyawan PT.Masuba Citra Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi Instansi PT.Masuba Citra Mandiri

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan PT.Masuba Citra Mandiri

2. Manfaat Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh variabel budaya organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja terhadap etos kerja pada karyawan PT.Masuba Citra Mandiri.

3. Manfaat Bagi Akademis

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang serupa dan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan skripsi ini dibagi atas beberapa bab, sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah,, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang deskripsi teori penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Torang (2014:106) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Sementara itu menurut Effendy (2015:8) “Budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan budaya organisasi. Banyak eksekutif menerapkan teori budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan mereka. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mengandung nilai dan kebiasaan mempunyai lima fungsi, antara lain:

a) Tingkatkan rasa memiliki Anda

Budaya organisasi bertindak menjadi bukti diri yang memperkuat rasa mempunyai dan loyalitas seluruh anggotanya. Rasa mempunyai berarti diterima menjadi anggota atau bagian berdasarkan sesuatu.

b) Alat untuk organisasi

Fungsi budaya organisasi yg kedua, yaitu menjadi indera organisasi bagi setiap anggota atau karyawan perusahaan. Artinya mengatur atau mengatur suatu gerombolan sebagai satu kesatuan. Nilai dan kebiasaan budaya organisasi bisa sebagai batasan yang wajib dipahami dan dihormati oleh seluruh anggota. Ini bisa bervariasi berdasarkan organisasi ke organisasi.

c) Peningkatan kekuatan organisasi

Budaya organisasi dimaksudkan buat memperkuat nilai-nilai organisasi. Yaitu, menaikkan kualitas organisasi melalui nilai dan kebiasaan yang terdapat pada budaya organisasi. Oleh lantaran itu, budaya organisasi juga dikenal menjadi

panduan buat mempersatukan suatu organisasi menggunakan memberikan Standar yang ditetapkan bagi wacana dan perilaku para anggotanya.

d) Mendorong anggota buat mencapai hasil

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai penggerak seluruh anggota organisasi atau karyawan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

e) Definisi tujuan organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menentukan arah atau apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan visi dan misi yang harus dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Jenis-jenis Budaya Organisasi menurut Ahli

Menurut Noe & Mondy (1996), budaya organisasi jua terbagi sebagai dua jenis, antara lain:

1. Budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif

Budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif ditandai menggunakan pencapaian tujuan yang lebih tinggi & rasa saling percaya pada bawahan atau anggota organisasi. Budaya perusahaan yang terbuka dan partisipatif juga ditandai menggunakan komunikasi yang lebih terbuka, kepemimpinan yang suportif dan bijaksana, dalam memecahkan kasus yang kooperatif, otonomi karyawan, dan pertukaran seluruh informasi.

2. Budaya organisasi tertutup dan otokratis

Budaya organisasi yang tertutup dan otokratis ditandai menggunakan pencapaian tujuan yang tinggi, namun tidak didukung oleh rasa saling

percaya. Artinya, pencapaian tujuan organisasi ini sebagian besar dibebankan pada anggota oleh pemimpin. Bahkan, budaya organisasi tertutup ini juga memberitahukan ciri kepemimpinan otokratis yang kuat.

2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi mungkin muncul dari pengalaman, tetapi tidak diciptakan seperti itu. Beberapa karakteristik budaya organisasi memerlukan perhatian khusus, antara lain:

1. Semangat berinovasi dan berani mengambil resiko

Budaya organisasi mempunyai ciri yang mendorong anggota atau pegawainya untuk lebih inovatif dan berani mengambil resiko. Karena setiap anggota organisasi memikul tanggung jawab yang tinggi, bebas bekerja dan mempunyai banyak kesempatan untuk berinisiatif pada organisasi.

2. Perhatian terhadap detail pekerjaan

Budaya organisasi juga dicirikan Oleh perhatian yang lebih besar terhadap lebih jelasnya pekerjaan, karena para anggota diharuskan teliti, analitis, dan perhatian terhadap lebih jelasnya pekerjaan.

3. Orientasi hasil

Budaya organisasi juga menunjukkan ciri yang lebih serius dalam hasil daripada dalam teknik & proses yang dipakai untuk mencapainya.

4. Orientasi orang

Ciri lain berdasarkan budaya organisasi merupakan organisasi yang lebih menitik beratkan dalam anggota atau karyawannya. Karena anggota organisasi atau karyawan perusahaan merupakan aset terbesarnya.

5. Orientasi pada tim dan Semangat tim

juga merupakan salah satu karakteristik budaya organisasi. Ini berarti pemimpin memprioritaskan kegiatan kerja pada organisasi dari tim dan bukan individu.

6. Agresi

Karakteristik budaya organisasi juga meliputi serangan, yaitu perilaku menyerang orang lain atau memusuhi pada bentuk pernyataan tegas, memaksakan diri dan mendominasi kekuasaan. Dalam budaya organisasi, serangan adalah keadaan dimana setiap anggota cenderung lebih kompetitif & agresif.

7. Stabilitas

Stabilitas merupakan kemampuan suatu organisme, populasi, komunitas, atau ekosistem untuk mempertahankan dirinya sendiri atau menyerap banyak sekali gangguan atau tekanan eksternal.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap kerincian
3. Orientasi pada hasil

2.2 Latar Belakang Pendidikan

2.2.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Menurut Ihsan (2013), latar belakang pendidikan merupakan pendidikan yang merujuk pada upaya untuk memperoleh pengetahuan baru, membentuk karakter, serta memperluas kemampuan seseorang untuk mengenali

lingkungannya dengan bimbingan guru. Pendidikan menjadi unsur krusial dalam kehidupan manusia, sebab melalui pendidikan seseorang dapat membentuk karakter, mengalami pengalaman baru, dan memperoleh pengetahuan baru yang sebelumnya tidak diketahui, dan belajar untuk menghadapi situasi lingkungan yang berbeda.

Seseorang yang menempuh pendidikan tinggi mempunyai kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik, sebagai akibatnya semakin tinggi kualitas dalam sikap, pemahaman, dan kemampuan setelah memperoleh pengalaman baru (Pitriyani & Halim, 2020). Seseorang yang sudah menempuh pendidikan tinggi serta mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi, maka akan memudahkan seseorang untuk memasuki dunia kerja.

2.2.2 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2017), indikator latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut :

a. Tahap Pendidikan

1) Tahap Pendidikan Dasar

merupakan dasar dari tahap pendidikan menengah. Tahap pendidikan dasar ini meliputi sembilan tahun pertama sekolah buat anak-anak, yaitu enam tahun pada Sekolah Dasar & 3 tahun pada SMP.

2) Tahap Pendidikan Menengah

Tahap pendidikan menengah adalah tahap pendidikan lanjutan dari tahap pendidikan dasar.

3) Tahap Pendidikan Tinggi

Tahap pendidikan tinggi adalah tahap pendidikan lanjutan dari tahap pendidikan menengah yang mencakup program-program pendidikan seperti diploma, sarjana, magister spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b. Kesesuaian Bidang Studi

Kesesuaian bidang studi merupakan saat perusahaan melihat bidang studi yang dimiliki oleh karyawan sebelum merekrut mereka, sebagai akibatnya mereka bisa ditempatkan dalam posisi yang sinkron menggunakan kemampuan mereka. Pendidikan merupakan suatu proses yang direncanakan dan disengaja untuk berbagi potensi diri seseorang.

c. Kompetensi

Sebuah perusahaan sebelum mereka merekrut seorang karyawan, maka mereka akan menyeleksi terlebih dahulu para anggota yang akan melamar kerja. Hal ini dapat ditinjau dari beberapa aspek, seperti : sifat, sikap maupun kompetensi yang dimiliki. Karena hal ini sangat mempengaruhi tumbuh dan kembang suatu perusahaan. Dimana jika karyawannya memiliki kompetensi yang bagus maka perusahaan tersebut akan maju dan berkembang.

Konsep ini tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional. Peran pendidikan pada dinamika negara bisa dicermati berdasarkan konsep pendidikan itu sendiri, pada mana potensi individu warga negara bisa berkembang melalui pendidikan.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut (Indrawan, 2017), pengalaman kerja adalah proses pengembangan keterampilan seorang melalui banyak sekali pengalaman yang sudah dijalani. Pengalaman tersebut dapat sebagai tambahan pengetahuan & pembelajaran bagi individu pada cara mereka menangani situasi tertentu.

Menurut Manulang (2013), pengalaman bekerja merupakan proses mempertajam kemampuan dan menaikkan pengetahuan karyawan mengenai cara melakukan pekerjaan, termasuk mengatasi perkara pada loka kerja & lain sebagainya (Sulaeman, 2014). Pengalaman kerja seseorang memilih jenis perkara yang dihadapinya pada loka kerja & memberikan peluang besar buat menerima pekerjaan yang baik. Perusahaan atau organisasi percaya bahwa lebih banyak pengalaman kerja, semakin baik pola pikir dan keterampilan pada pekerjaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Wahyuni, 2018).

2.3.2 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja Menurut Hani Handoko (2012, dalam Pitriyani & Halim, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja adalah:

a. Lama waktu kerja.

Lama waktu yang dihabiskan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan memberikan pengalaman dan pembelajaran yang berharga sesuai dengan bidangnya.

b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan.

Pengetahuan mengacu pada konsep, aturan, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Ini dapat berupa pelatihan umum yang dilakukan karyawan.

c. Pengendalian Pekerjaan dan Peralatan.

Derajat penguasaan aspek teknis peralatan dan teknik kerja. Karyawan yang mengetahui cara menggunakan peralatan kantor seperti komputer dan sejenisnya serta dapat menjalankan tugasnya, serta seorang kasir yang dapat melayani pelanggan pada saat bertransaksi.

2.3.3 Aspek-Aspek Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2011), beberapa aspek dapat menunjukkan pengalaman kerja, yaitu:

1) Durasi atau Lama Waktu Bekerja.

Jam kerja adalah ukuran lamanya atau waktu kerja yang diperlukan seseorang untuk memahami tugas-tugas pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik. Misalnya karyawan yang sudah bekerja di pabrik lebih dari 3 tahun atau karyawan tersebut sudah bekerja di pabrik lain.

2) Kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Kemampuan meliputi keterampilan, konsep, prinsip, prosedur, dan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga meliputi keterampilan

analitis yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Sementara itu, keterampilan mengacu pada kemampuan untuk menemukan solusi atas suatu masalah atau tantangan tertentu.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan teknologi.

Penguasaan terhadap pekerjaan sangat penting untuk memahami tugas yang dijalankan dan menghindari tindakan yang sembarangan. Penguasaan terhadap teknologi juga sangat penting untuk memanfaatkan teknologi dengan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, dan menghindari kerusakan pada peralatan di perusahaan.

2.3.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas profesional. Menurut Asri, beberapa indikator dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja, yaitu:

1) Gerakannya halus dan lancar.

Setiap pekerja yang terampil akan melakukan gerakan tertentu di tempat kerja tanpa ragu-ragu.

2) Gerakannya ritmis.

Artinya, itu muncul dari kebiasaan menyelesaikan pekerjaan hari itu serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

3) Respon lebih cepat terhadap menanggapi tanda-tanda

Artinya, ada tanda-tanda kecelakaan di tempat kerja.

4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan.

Untuk lebih siap dalam hal ini, karena berdasarkan pengalamannya, karyawan yang berpengalaman dapat mengantisipasi kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.3.5 Manfaat Pengalaman Kerja

Adapun manfaat pengalaman kerja bagi perusahaan adalah:

- 1) Pengalaman kerja dapat mempengaruhi ketelitian seseorang dalam membuat penilaian. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi berkembangnya suatu perusahaan untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.
- 2) Pengalaman kerja meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan karyawan, yang memungkinkan karyawan tersebut melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut (Saleh & Utomo, 2018), Etos kerja adalah perilaku yang baik seperti ketekunan, ketelitian, kejujuran, tanggung jawab, kesabaran, dan disiplin yang wajib diterapkan pada lingkungan kerja dan sebagai kebiasaan. Pandangan hidup kerja meliputi perilaku positif karyawan pada mencapai tujuan perusahaan atau organisasi menggunakan prinsip kesadaran, keyakinan, prinsip, dan komitmen dalam pekerjaan (Saleh & Utomo, 2018). Etos kerja yang baik bisa memengaruhi hasil kerja karyawan. Dari keterangan diatas, dapat disimpulkan

bahwa pandangan hidup kerja yang dimiliki karyawan sangat memengaruhi keberhasilan pekerjaannya. Selain kemampuan dan pengetahuan, pandangan hidup seorang sangat diharapkan pada bekerja. Etos meliputi sikap, pola pikir, dan norma pada bekerja serta cara menyikapi perkara yg ada baik pada pekerjaan juga menggunakan rekan kerja. Karyawan wajib bisa mengatasi masalah dan memberikan solusi yang baik sehingga pekerjaan bisa terealisasi dengan baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.4.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo, ada beberapa indikator etos kerja karyawan (2005: 151, dalam Saleh & Utomo, 2018), yaitu:

- a) Penuh tanggung jawab Menjalankan pekerjaan
dengan tanggung jawab menjadikan karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang baik.
- b) Semangat kerja yang tinggi atau bekerja keras
Mempunyai semangat kerja yang tinggi membuat hari-hari yang dijalankan sangat mudah dan merasa tempat kita bekerja membuat nyaman.
- c) Berdisiplin
Disiplin dalam bekerja juga penting, seperti tepat waktu masuk kantor atau perusahaan, disiplin dalam menyikapi masalah, dan lain-lain. Karyawan yang disiplin dalam bekerja mencerminkan diri karyawan tersebut.
- d) Rajin dan tekun
Karyawan yang bekerja semakin rajin dan tekun maka akan semakin cepat sampai ke tujuan dan cita-cita perusahaan.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos kerja

Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi pandangan hidup kerja dirinci sebagai tujuh poin utama. Etos kerja itu sendiri adalah sikap terhadap pekerjaan yang terdapat dalam diri insan dan dilandasi oleh nilai-nilai budaya pada pekerjaannya.

1) Budaya

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi pandangan hidup kerja merupakan budaya. Seperti yang telah dijelaskan diatas, budaya adalah landasan penting untuk menegakkan pandangan hidup kerja. Pengaruh budaya memang sangat penting untuk memastikan hidup yang tertib dan disiplin. Budaya juga sangat berpengaruh dalam dunia kerja, karena dengan adanya budaya maka perusahaan mampu berkembang dengan baik, serta dapat menjadikan para karyawan dan juga pemimpin mengerti arti pandangan hidup dalam berorganisasi

2) Kebijakan Sosial

Sosipolitik mempengaruhi fungsi masyarakat. Dengan unsur politik dan sosial dalam dirinya, setiap orang berusaha semaksimal mungkin untuk menikmati hasil jerih payahnya. Orang berpolitik sangat cerdas dalam berfikir, dalam dunia kerja orang yang berpolitik dinilai sangat menonjol dan berwibawa sehingga dapat memajukan kualitas sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan asing yang saat ini mulai banyak berkembang.

3) Pendidikan

Pada dasarnya etos kerja sangat tergantung pada kualitas dan tingkat pendidikan karyawan. Semakin tinggi kualitas pendidikan yang diterima,

semakin baik pula etos kerjanya, serta usaha yang diberikan juga menjadi lebih maksimal sehingga pekerjaan yang dilakukan juga menjadi lebih baik. Hal ini sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk dapat memajukan perusahaan tersebut agar dapat bersaing dengan kemajuan teknologi saat ini.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Metode Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Gervasius Lasang, 2022	Pengaruh dukungan organisasi, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan dikoperasi simpan pinjam credit union dharma prima kita yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja

Berlanjut kehalaman 24

Lanjutan tabel 2.1

2	Fina Mar'atus Solekhah Nadia Roosmalita Sari, 2022	Pengaruh sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan bank syariah indonesia kcp Tulungagung Sudirman	Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial, Variabel pengalaman ker ja, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa sosial budaya tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan
3	Alfian, Retnadita Susanti, 2022	Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pegawai pada kantor wali nagari air bangis	Disimpulkan bahwa latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja.

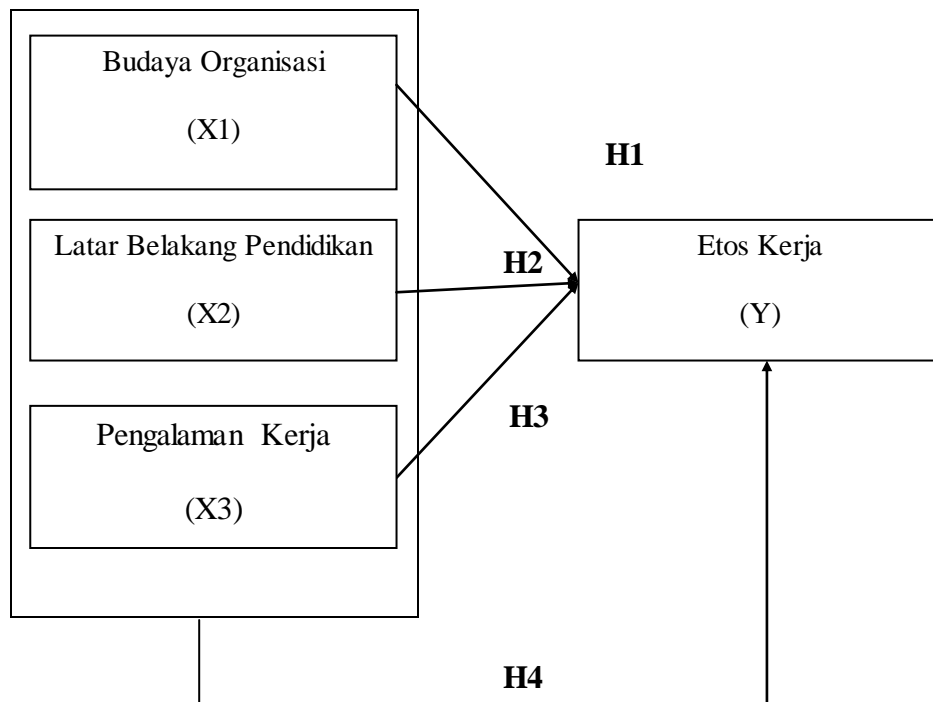
Berlanjutan kehalaman 25

Lanjutan tabel 2.1

4	Sutarja Fahrudin, 2020	Pengaruh perilaku dan budaya organisasi terhadap adap etos kerja guru sekolah menengah pertama negeri	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan perilaku dan budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja.
---	---------------------------	---	--

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori, maka dapat digunakan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Dugaan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PT. Masuba Citra Mandiri.

H₂ : Dugaan latar belakang pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja pada karyawan PT. Masuba Citra Mandiri

H₃ : Dugaan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja pada karyawan PT. Masuba Citra Mandiri.

H₄ : Dugaan budaya organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja pada karyawan PT. Masuba Citra Mandiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data kuantitatif menggunakan angka-angka dalam mendeskripsikan data penelitian. Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh. Penelitian dilaksanakan di PT. Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Penentuan lokasi penelitian berdasarkan atas pertimbangan bahwa PT. Masuba Citra Mandiri merupakan instansi yang mempunyai wewenang dan tugas untuk menyelenggarakan semua urusan perusahaan. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja pada karyawan PT. Masuba Citra Mandiri. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni.

3.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan, jadi didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Masuba Citra mandiri Kabupaten Rokan Hulu dengan jumlah populasi 400 pegawai.

2.Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel dapat mewakili populasi, sampel tersebut harus mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Selanjutnya Sugiyono (2016) menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir 5%.

$$n = \frac{400}{1+400(5\%)^2}$$

$$n = \frac{400}{1+400(0,0025)}$$

$$n = \frac{400}{1+2,08}$$

$$n = \frac{400}{3,08}$$

$n = 129,87$ dibulatkan menjadi 130 orang Karyawan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014) jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data primer

Data Primer merupakan asal data yang pribadi menaruh data pada pengumpul data. Pengumpulan data utama pada penelitian ini melalui cara membuat kuisisioner & melakukan wawancara secara pribadi terhadap pihak-pihak yang bersangkutan pada karyawan PT. Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan asal data yang diperoleh dengan cara membaca, mengurut dan tahu melalui media lain yang bersumber menurut literatur, buku-buku, dan data menurut loka penelitian. Data sekunder menurut penelitian ini merupakan data jumlah Karyawan PT. Masuba Citra Mandiri Pendalian IV Koto.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting merupakan proses-proses pengamatan dan ingatan.

1. Wawancara

Wawancara adalah Pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan inspirasi melalui tanya jawab, Sehingga dapat dikonstruksikan makna pada suatu topik tertentu.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan pada responden untuk dijawabnya.

3.5 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel. 3.1
Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Jenis Pengukuran
1.	Budaya Organisasi(X1) Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi,dan merupakan suatu sistm makna bersama. Sumber: Robbins	1.Inovasi dan pengembangan 2.Perhatian terhadap kerincian 3.Orientasi pada hasil Sumber: Robbins	Rasio
2.	Latar belakang Pendidikan (X2) Latar belakang pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengetahui hal-hal yang baru, pembntukan karakter dan kmampuan anak untuk mengenal lingkungan yang dibimbing olh para guru Sumber: (Ihsan,2013)	1.Tahap Pendidikan 2. Kesesuaian Pendidikan 3. Kompetensi Sumber: (Ihsan,2013)	Rasio

Berlanjut kehalaman 32

Lanjutan tabel 3.1

3.	Pengalaman Kerja(X3) Pengalaman merupakan proses pengembangan keterampilan seseorang melalui banyak sekali pengalaman yang sudah dijalani Sumber: (Indrawan,2017)	1.Lama waktu kerja 2.Tingkat Pengetahuan dan keterampilan 3.Pengendalian pekerjaan dan peralatan Sumber: (Indrawan,2017)	Rasio
4.	Etos Kerja (Y) Etos kerja ialah perilaku baik, seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun ulet, sabar yang harus diterapkan dalam tempat kerja dan menjadi suatu kebiasaan Sumber: (Saleh dan Utomo, 2018)	1.Penuh tanggung jawab 2.Kedisiplinan 3.Semangat kerja yang tinggi atau bekerja keras 4.Rajin dan Tekun Sumber: (Saleh dan Utomo,2018)	Rasio

3.6 Instrumen Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey penjelasan, yaitu mencoba menghubungkan-hubungkan variable-variabel dan mengujinya dari hasil survey. Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang ciri-ciri dari variable-variabel penelitian. Sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

3.6.1 Skala Pengukuran

Tabel 3.2
Skor Klasifikasi Jawaban

No	Klasifikasi Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.6.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui taraf kevalidan Dariinstrument (kuisisioner) yang dipakai pada pengumpulan data. Suatu kuisisioner dikatakan valid bila pertanyaan dalam kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur olehkuisisioner tersebut (Ghozali,2011). Penelitian ini menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) buat mengetahui validitas item pertanyaan. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel dipakai Uji Bartlett Test of Spericity. apabila hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik hubungan mempunyai hubungan signifikan dengan sejumlah variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode untuk mengevaluasi sebuah kuesioner yang sebagai penanda berdasarkan suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dipercaya tangguh atau bonafide waktu jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil berdasarkan saat ke saat (Ghozali, 2012). Uji keandalan dilakukan menggunakan memakai metode one shot atau pengukuran sekali menggunakan donasi software SPSS & uji statistik Cronbach Alpha (a). Suatu variabel atau konstruk dipercaya tangguh apabila mempunyai nilai Cronbach Alpha $>0,60$ (Ghozali, 2012).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini teknik analisis naratif dari Sugiyono (2013) analisis naratif merupakan teknik yang dipakai untuk

menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menandakan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa terdapat maksud membuat konklusi yang berlaku buat generik atau generalisasi.

Untuk mengukur tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan Sugiyono (2010) sebagai berikut:

$$TCR = \frac{SkorRata-rata}{SkorMaksimum} \times 100\%$$

Tabel 3.3
Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	TINGKAT PENCAPAIAN RESPONDEN (%)	Kriteria
1.	81-100	Sangat baik
2.	61-80	Baik
3.	41-60	Cukup baik
4.	21-40	Kurang baik
5.	0-20	Tidak baik

Sumber : Arikunto, (2010)

Untuk menentukan frekuensi masing-masing pilihan jawaban dihitung dengan cara merekapitulasi jawaban masing-masing responden dan selanjutnya dihitung persentasi masing-masing frekuensi dengan rumus:

$$F = F / n \times 100$$

Menghitung besar nilai skor total dihitung dengan rumus:

$$Skor\ Total = \sum (F_1 \times Skala_1)$$

Menghitung besarnya nilai-nilai dihitung dengan rumus:

$$Rata-rata = Skor\ total / n$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data memakai regresi berganda, maka diharapkan pengujian perkiraan klasik. Pengujian perkiraan klasik diharapkan untuk mengetahui apakah hasil sistimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas menurut adanya heteroskedastisitas, tanda-tanda multikolinearitas & tanda-tanda normalitas.

Apabila masih ada heteroskedastisitas, maka varian tidak konsisten akibatnya dapat menyebabkan keororan. apabila masih ada multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual menurut variabel, sehingga signifikansikoeffisien regresi semakin rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksiran masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas adalah membandingkan antara data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data yang dimiliki (Sarjono dan Jualanita, 2011). Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian uji parametik adalah data harus berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

uji multikolinieritas merupakan menguji contoh regresi apakah adanya hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

hubungan diantara variabel bebas. Uji Multikolinearitas mengetahui terdapat tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan menggunakan variabel independen lainnya dalam suatu contoh regresi, atau buat mengetahui terdapat tidaknya hubungan diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan menggunakan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) menggunakan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi merupakan lebih akbar menurut 0,01, dan buat nilai VIF kurang menurut 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi model regresi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas menentukan apakah ada variabel independen yang memiliki kesamaan dengan variabel independen lainnya dalam model regresi, atau menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang dipersyaratkan. Nilai yang dibutuhkan yaitu nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan

positif atau negatif. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan. Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Etos Kerja
- X₁ : Variabel Budaya Organisasi
- X₂ : Variabel Latar Belakang Pendidikan
- X₃ : Variabel Pengalaman Kerja
- a : Konstanta
- B₁B₂B₃ : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e : Kesalahan pengganggu

3.7.4 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Kurniawan, 2014). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.7.5 Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan dengan maksud mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara sebagian dengan positif dan cukup besar yang berasal dari variabel jenis bebas secara individual kepada variabel jenis terikat (Ghozali, 2011). Bentuk pengujian dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikan $> 5\%$, didapatkan hasil H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat dinyatakan variabel jenis bebas tidak memberikan pengaruh secara cukup besar kepada variabel jenis terikat.
- b. Jika nilai dari probabilitas signifikan $< 5\%$, didapatkan hasil H_0 , ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan variabel jenis bebas memberikan pengaruh secara cukup besar kepada variabel jenis terikat.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya membuktikan apakah semua variabel bebas X_1 dan X_2 yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y .

- a. Kriteria untuk menguji hipotesis adalah dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} yang dijelaskan sebagai berikut:
 - Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5%, maka:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dimana masing-masing variabel bebas secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, dimana masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.