



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**artikel plagiasi danang fix 1**

Author(s) Coordinator

**perpustakaan umsidasur**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

|                                  |  |    |
|----------------------------------|--|----|
| Characters from another alphabet |  | 0  |
| Spreads                          |  | 0  |
| Micro spaces                     |  | 1  |
| Hidden characters                |  | 0  |
| Paraphrases (SmartMarks)         |  | 80 |

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**

The phrase length for the SC 2

**4944**

Length in words

**36224**

Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

| NO | TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)  | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|----|---|---------------------------------------|
| 1  | <a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286</a>                             | 45 0.91 %                             |
| 2  | <a href="https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/7853/4428/">https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/7853/4428/</a>               | 42 0.85 %                             |
| 3  | <a href="https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/7853/4428/">https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/7853/4428/</a>               | 41 0.83 %                             |
| 4  | <a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3975/28199/32077">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3975/28199/32077</a> | 40 0.81 %                             |
| 5  | <a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286</a>                             | 38 0.77 %                             |

|    |   |           |
|----|---|-----------|
| 6  | <a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286</a>   | 33 0.67 % |
| 7  | <a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3975/28199/32077">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3975/28199/32077</a>                     | 27 0.55 % |
| 8  | Mengembangkan Digital Marketing, Citra Merek dan Brand Awareness untuk Meningkatkan Keputusan Pembelian Tas pada Pusat Grosir Tas Tanggulangin Sidoarjo<br>Madani Yamul Furqaan Al, Sari Dewi Komala; | 25 0.51 % |
| 9  | <a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286</a>   | 25 0.51 % |
| 10 | <a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5579/39724/44554">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5579/39724/44554</a>                     | 21 0.42 % |

from RefBooks database (3.96 %)

| NO                      | TITLE  | NUMBER OF IDENTICAL WORDS<br>(FRAGMENTS) |
|-------------------------|--|--|
| <b>Source: Paperity</b> |  |  |
| 1                       | Mengembangkan Digital Marketing, Citra Merek dan Brand Awareness untuk Meningkatkan Keputusan Pembelian Tas pada Pusat Grosir Tas Tanggulangin Sidoarjo<br>Madani Yamul Furqaan Al, Sari Dewi Komala;                              | 41 (3) 0.83 %                            |
| 2                       | PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARAYAWAN PT BANK MUAMALAT INDONESIA KC PADANGSIDIMPUAN<br>Nasution Adanan Murroh, Isa Muhammad, Willy Syarif,Nofinawati;   | 39 (5) 0.79 %                            |
| 3                       | PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAERAH KABUPATEN SIGI<br>Kaiyeli Nasrula;  | 24 (2) 0.49 %                            |
| 4                       | Eksistensi Kedai Beli Kopi di Sidoarjo<br>Budi Anzas, Sumartik Sumartik, sari Herlinda Maya Kumala;  | 19 (1) 0.38 %                            |
| 5                       | Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi<br>Nurul Inayah, Nawal Ika Susanti, Rahmania Ika Putri;                             | 14 (1) 0.28 %                            |
| 6                       | Factors affecting customer loyalty in the logistics service industry: A mediating effect of customer satisfaction<br>Desy Ayu Sekarwati;   | 13 (2) 0.26 %                            |
| 7                       | Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan<br>Tafalas Muhammad Guzali,Rumere Klarita Yohana, Marit Elisabeth Lenny;           | 13 (2) 0.26 %                            |
| 8                       | Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Yang Dimediasi Oleh Pengalaman Kerja.<br>Suci Purnama, Ramadani Al Zahara, Saldianto;  | 11 (2) 0.22 %                            |
| 9                       | PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN TRANSMISI DAN GARDU INDUK (ULTG) KUPANG<br>Merlyn Kurniawati,Bari Ricky Ricard, Fanggidae Ronald P C, Ni Putu Nursiani; | 11 (2) 0.22 %                            |
| 10                      | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor BKAD Kecamatan Pelepat Desa Dwi Karya Bakti Lintas Jaya Tahun 2022<br>Kelik Purwanto, Lubis Reynisa Eka Putri, Wiska Mayroza;            | 6 (1) 0.12 %                             |
| 11                      | Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim<br>Nadi Imron, Susanti Susanti;   | 5 (1) 0.10 %                             |

from the home database (0.00 %)

| NO | TITLE   | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)   |
|----|---|---|
|    | from the Database Exchange Program (0.00 %)   |  |
| NO | TITLE   | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)   |
|    | from the Internet (15.94 %)   |  |
| NO | SOURCE URL  | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)   |
| 1  | <a href="https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286">https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7926/2286</a>   | 257 (13) 5.20 %   |
| 2  | <a href="https://jurnal.ung.ac.id/index.php/manajerial/article/download/7853/4428/">https://jurnal.ung.ac.id/index.php/manajerial/article/download/7853/4428/</a>   | 99 (3) 2.00 %   |
| 3  | <a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3975/28199/32077">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3975/28199/32077</a>   | 67 (2) 1.36 %   |
| 4  | <a href="https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/download/1912/1377">https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/download/1912/1377</a>   | 47 (3) 0.95 %   |
| 5  | <a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5579/39724/44554">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5579/39724/44554</a>   | 46 (4) 0.93 %   |
| 6  | <a href="https://www.slideshare.net/slideshow/pengaruh-tingkat-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pada-ptadira-quantum-multifinance-cabang-makassar/58271528">https://www.slideshare.net/slideshow/pengaruh-tingkat-pendidikan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pada-ptadira-quantum-multifinance-cabang-makassar/58271528</a>   | 32 (3) 0.65 %   |
| 7  | <a href="http://repository.umi.ac.id/6156/4/BAB%20III.pdf">http://repository.umi.ac.id/6156/4/BAB%20III.pdf</a>   | 29 (3) 0.59 %   |
| 8  | <a href="http://repository.stiemahardhika.ac.id/3476/3/JURNAL%20-%20IRMA%20SOVI%20ZULKARNIA%20-%202017210403.pdf">http://repository.stiemahardhika.ac.id/3476/3/JURNAL%20-%20IRMA%20SOVI%20ZULKARNIA%20-%202017210403.pdf</a>   | 29 (5) 0.59 %   |
| 9  | <a href="https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/download/1750/1620/6800">https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/download/1750/1620/6800</a>   | 25 (3) 0.51 %   |
| 10 | <a href="http://repository.usd.ac.id/14130/1/042214067.pdf">http://repository.usd.ac.id/14130/1/042214067.pdf</a>   | 20 (1) 0.40 %   |
| 11 | <a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4985/35578/40038">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4985/35578/40038</a>   | 19 (2) 0.38 %   |
| 12 | <a href="http://eprints.upi.ac.id/id/eprint/6540/10/BAB%20III.pdf">http://eprints.upi.ac.id/id/eprint/6540/10/BAB%20III.pdf</a>   | 17 (2) 0.34 %   |
| 13 | <a href="https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0348/B.131.18.0348-06-BAB-III-20220825011110.pdf">https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0348/B.131.18.0348-06-BAB-III-20220825011110.pdf</a>   | 17 (1) 0.34 %   |
| 14 | <a href="https://eprints.umk.ac.id/15038/2/BAB%20I.pdf">https://eprints.umk.ac.id/15038/2/BAB%20I.pdf</a>   | 14 (2) 0.28 %   |
| 15 | <a href="https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/79733/NDI5MDkx/Hubungan-antara-Pemberdayaan-Perempuan-dan-Motivasi-Kerja-dengan-Etos-Kerja-Pengrajin-Batik-Tulis-Paguyuban-Giri-Arum-di-Desa-Girilayu-Kecamatan-Matesih-Kabupaten-Karanganyar-BAB-II.pdf">https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/79733/NDI5MDkx/Hubungan-antara-Pemberdayaan-Perempuan-dan-Motivasi-Kerja-dengan-Etos-Kerja-Pengrajin-Batik-Tulis-Paguyuban-Giri-Arum-di-Desa-Girilayu-Kecamatan-Matesih-Kabupaten-Karanganyar-BAB-II.pdf</a> | 14 (2) 0.28 %   |
| 16 | <a href="https://jim.unisma.ac.id/index.php/jwe/article/download/25763/19455">https://jim.unisma.ac.id/index.php/jwe/article/download/25763/19455</a>   | 14 (2) 0.28 %   |
| 17 | <a href="http://eprints.ung.ac.id/3028/4/BAB%20III.pdf">http://eprints.ung.ac.id/3028/4/BAB%20III.pdf</a>   | 10 (1) 0.20 %   |
| 18 | <a href="https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/978/854">https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/978/854</a>   | 10 (1) 0.20 %   |
| 19 | <a href="https://repository.upnjatim.ac.id/23951/2/20013010231.-bab1.pdf">https://repository.upnjatim.ac.id/23951/2/20013010231.-bab1.pdf</a>   | 6 (1) 0.12 %  |
| 20 | <a href="http://repository.iuin-alauddin.ac.id/12191/1/ANALISIS%20DETERMINAN%20PENAWARAN%20TENAGA%20KERJA%20DI%20SEKTORINFORMAL%20KECAMATAN%20SOMBA%20OPU%20KABUPATEN%20GOWA.pdf">http://repository.iuin-alauddin.ac.id/12191/1/ANALISIS%20DETERMINAN%20PENAWARAN%20TENAGA%20KERJA%20DI%20SEKTORINFORMAL%20KECAMATAN%20SOMBA%20OPU%20KABUPATEN%20GOWA.pdf</a>   | 6 (1) 0.12 %  |
| 21 | <a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/21219/1/Muhammad%20Mudi%20Uzzaman,_ETOS%20KERJA%20DALAM%20PERSPEKTIF%20MASYARAKAT%20BERAGAMA%20STUDI%20TERHADAP%20PENGELOLAHAN%20DESA%20WISATA%20BANJARPANELEN%20KECAMATAN%20SUMPIUH%20KABUPATEN%20BANYUMAS.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/21219/1/Muhammad%20Mudi%20Uzzaman,_ETOS%20KERJA%20DALAM%20PERSPEKTIF%20MASYARAKAT%20BERAGAMA%20STUDI%20TERHADAP%20PENGELOLAHAN%20DESA%20WISATA%20BANJARPANELEN%20KECAMATAN%20SUMPIUH%20KABUPATEN%20BANYUMAS.pdf</a>     | 5 (1) 0.10 %  |
| 22 | <a href="https://etheses.iainkediri.ac.id/3161/4/933404217_bab3.pdf">https://etheses.iainkediri.ac.id/3161/4/933404217_bab3.pdf</a>   | 5 (1) 0.10 %  |

**List of accepted fragments (no accepted fragments)**

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Dian Mega Kurnia

The Effect of Organizational Culture Education Level **and Work Experience on Employee Work Ethics at PT.** Dian Mega Kurnia

**Abstract** This study aims to determine the Influence of Education Level, Organizational Culture **and Work Experience on Employee Work Ethic at PT.** Dian Mega Kurnia. The sample in this study with the saturated sampling method with census samples, on Employee Work at PT. Dian Mega Kurnia. The data collection technique uses a questionnaire that is distributed or distributed via google form by taking 95 respondents in the sampling of this study. The analysis technique used in this study is the testing of the measurement model (Outer Model) carried out with the aim of testing indicators against variables with the results of the study showing that Education Level on Work Ethic **with a t statistic value of** 3,494> 1.96, then Education Level affects Work Ethic Organizational Culture **on Work Ethic with a t statistic value of** 2,813> 1.96, then Organizational Culture affects Work Ethic Work Experience on Work Ethic with a t statistic value of 3,768> 1.96, then Work Experience affects Work Ethic

Keywords : Education Level, Organizational Culture, Work Experience and Work Ethic

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Dian Mega Kurnia. Sampel pada Penelitian ini dengan metode pengambilan sampel jenuh sampling dengan sampel sensus, pada Kerja Karyawan di PT. Dian Mega Kurnia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisoner yang didistribusikan atau disebarluaskan melalui goggle form dengan mengambil 95 responden dalam pengambilan sampel penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini pengujian model pengukuran (Outer Model) dilakukan dengan tujuan untuk menguji indikator terhadap variabel dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan terhadap Etos kerja dengan nilai t statistic sebesar 3.494 > 1.96 maka Tingkat Pendidikan bepengaruh terhadap Etos Kerja Budaya Organisasi **terhadap Etos Kerja dengan nilai t** statistic sebesar 2.813 > 1.96 maka Budaya Organisasi bepengaruh **terhadap Etos Kerja Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja dengan nilai t** statistic sebesar 3.768 > 1.96 maka Pengalaman Kerja bepengaruh terhadap Etos Kerja.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman kerja dan Etos Kerja

### 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam kehidupan. Negara yang maju pasti ditentukan dengan Tingkat Pendidikan yang tinggi, begitupun sebaliknya. Pendidikan yang maju dalam suatu negara akan menghasilkan kualitas sumber daya yang baik, yang membawa kemajuan suatu negara tersebut. Sebaliknya, negara yang masih stagnan, dapat dipastikan Tingkat pendidikannya pula stagnan ataupun kurang berkembang yang menyebabkan negara tersebut tertinggal dalam banyak aspek [1]. Banyak yang memiliki keterampilan yang baik meskipun tingkat pendidikannya rendah. Hal ini terjadi karena adanya dorongan internal untuk terus mengasah kemampuannya tanpa harus menempuh pendidikan yang lebih tinggi dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan [2]. Untuk meningkatkan kualitas diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, pendidikan dan program pelatihan yang tepat dan sesuai diperlukan.

Pekerja akan memiliki kemampuan untuk menguasai pekerjaan mereka dengan baik, yang akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Pelatihan dan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan [3].

Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi karena untuk menetapkan aturan berpikir untuk mencapai tujuan. budaya organisasi akan berkembang dengan baik dan berkembang pesat jika ada aturan yang baik. Selain itu, budaya organisasi dapat memengaruhi cara orang berperilaku dan berpikir di dalam organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi bagaimana karyawan bekerja [4]. Budaya organisasi adalah bagaimana anggota melihat organisasi, baik suka atau tidak suka. Ini terjadi karena anggota menginternalisasikan budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat atau dengar. Semua anggota, terlepas dari latar belakang mereka atau tingkat keahlian mereka, cenderung memiliki pandangan yang sama tentang budaya organisasi [5]. Oleh karena itu, tingkat keahlian yang dimiliki setiap individu berbeda-beda salah satu nya adalah berdasarkan dari pengalaman kerja yang dimiliki.

Pengalaman kerja juga berkaitan dengan kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas. Pengalaman kerja tidak hanya diukur dari keterampilan, tetapi juga dari waktu yang lebih lama yang dimiliki oleh seorang pegawai di bidang tersebut yang menentukan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik [6]. Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi mempunyai banyak harapan di tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini menciptakan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik dan menciptakan kepuasan bekerja. Kepuasan kerja yang dipikirkan dengan matang mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan memotivasi mereka untuk lebih meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat memberikan dampak kualitas kerja secara positif. Dari sudut pandang organisasi sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, sehingga dapat mengungkapkan sumber perasaan negatif.

Faktor lainnya adalah etos kerja yang meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan memotivasi karyawan sesuai peraturan. Etos kerja sendiri menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Etos kerja tercapai sebab karyawan mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi saat melakukan pekerjaan mereka. Terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan. Dengan adanya etos kerja dapat membangkitkan kesadarnya bekerja baik dan lebih aktif mendukung upaya mencapai hasil kerja terbaik bagi organisasi.

PT. Dian Mega Kurnia adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada usaha pengiriman barang. Perusahaan ini didirikan pada Mei 1983 dan beroperasi di area kargo Bandara Juanda, area Kompleks AL, sekarang menjadi Terminal II Bandara Internasional Juanda. Dengan tumbuh dan berkembangnya bisnis jasa pengiriman, DMK Cargo selalu berusaha memperbaiki kinerja dengan selalu meningkatkan pelayanan, dan menerapkan teknologi informasi, serta menambah infrastruktur untuk mendukung proses bisnis, menambah jaringan, memperkuat brand, memperluas kantor cabang di beberapa kota besar di seluruh Indonesia. Keberhasilan tersebut diraih dengan dibukanya beberapa kantor Port Center dan Port Agent di beberapa kota yang ada di Indonesia seperti Port Center di Jakarta, Port Agent kota Batu, Port Agent di Malang, dan dilanjutkan di tahun berikutnya membuka Port Center yang ada di Makassar, Port Center di Jayapura, Port Center di Bandung, Adapun Agen Pelabuhan Perak Surabaya Barat dan akan terus dikembangkan untuk menjangkau seluruh kota besar di seluruh Indonesia.

Pada hakikatnya etos kerja karyawan memiliki beberapa faktor pendukung agar tercipta manajemen kinerja yang baik dalam industri tersebut. Faktor yang mempengaruhi etos kerja sangat beragam diantaranya Tingkat Pendidikan, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Oleh sebab itu, peneliti bermaksud mengetahui hubungan antara Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Etos kerja karyawan di PT. Dian Mega Kurnia.

Research GAP pada penelitian sebelumnya mendorong penelitian ini. Berdasarkan penelitian [3] memiliki hasil bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja . tetapi pada penelitian [6] memiliki hasil bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Penelitian terdahulu oleh [8] memiliki hasil bahwa budaya organisasi **memiliki pengaruh terhadap etos kerja.** dan Pada penelitian terdahulu oleh [6] **bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja.** Dan pengalaman **kerja tidak memiliki pengaruh pada etos kerja** ada pada penelitian [9]

Rumusan masalah: Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, **dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan di PT. DIAN MEGA KURNIA.**

Pertanyaan Penelitian:

1. **Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja di PT. Dian Mega Kurnia?**
2. **Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Etos Kerja di PT. Dian Mega Kurnia?**
3. **Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja di PT. Dian Mega Kurnia?**
4. **Apakah Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja di PT. Dian Mega Kurnia?**

Kategori SDGs : Berdasarkan pendahuluan di atas maka penelitian ini termasuk dalam kategori SDGS delapan yang berfokus pada penciptaan pekerjaan yang layak, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif, dan pengurangan ketimpangan para pekerja.

Literatur Review

1. Variable Bebas

1. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas melakukan pembimbingan dasar dalam bekerja. Dengan pendidikan, seorang individu disiapkan agar memiliki bekal supaya siap mengembangkan dan mengenal metode berpikir dengan sistematis dalam memecahkan dan merencanakan permasalahan. Tingkat Pendidikan sangat krusial untuk diperhatikan, dikarenakan tingkat pendidikan akan berpengaruh pada pola pikir, sikap dan perilakunya [6]. menurut Tirtarhardja (2005:53), berikut ini adalah indikator Tingkat Pendidikan:

1. Jenjang Pendidikan

Merupakan tahapan pendidikan yang tujuannya adalah untuk mengembangkan kemampuan setiap individu.

2. Kesesuaian Jurusan

Merupakan pengelompokan karyawan sesuai dengan Pendidikan dan kemampuan yang dimiliki untuk di tempatkan sesuai dengan bidangnya.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan atau ketrampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan d bidang tertentu sesuai dengan kemampuannya.

2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah filosofi dasar yang mengarahkan kebijakan pengelolaan karyawan dan norma dan nilai perusahaan. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah filosofi dasar yang mengarahkan perilaku karyawan di Perusahaan [10].Adapun indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. inovatif dalam memperhitungkan resiko, yaitu:

- a. Membuat ide baru untuk Perusahaan
- b. Tidak takut/berani mengambil resiko untuk mengembangkan ide baru demi keberhasilan perusahaan

2. Berorientasi pada hasil, yaitu :

- a. Menetapkan target untuk dapat dicapai Perusahaan
- b. Menggunakan waktu sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, yaitu :

- a. Memenuhi kebutuhan karyawan untuk pekerjaan supaya hasilnya maksimal
- b. Mengapresiasi prestasi karyawan ketika berhasil memenuhi target Perusahaan

4. Berorientasi detail pada tugas, yaitu :

- a. Selalu teliti Ketika melakukan pekerjaan atau tugas
- b. Lebih mementingkan keakuratan hasil kerja

3. Pengalaman kerja (X3)

Pengalaman kerja merupakan pembentukan ketrampilan atau kemampuan kerja yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu pada masa kerja .

Pengalaman kerja sangat penting untuk pengetahuan dan ketrampilan, karena jumlah waktu kerja yang lebih lama menunjukkan tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan [11]. Menurut Foster dalam Sartika (2015) terdapat indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama waktu / masa kerja

Semakin lama waktu kerja yang ditempuh seseorang, maka akan mudah untuk memahami dan melaksanakan tugas dengan baik

2. Tingkat Pengetahuan dan Ketrampilan yang dimiliki

Tingkat Pengetahuan berkonsentrasi pada mengembangkan pengetahuan yang diperoleh dalam masa training dan masa kerja, sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan yang digunakan untuk mengoprasikan pekerjaan secara baik dan cermat

3. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan

Yaitu penguasaan seseorang dengan peralatan dan pelaksanaan, dalam hal ini yaitu dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2. Variable terikat

1. Etos kerja (Y)

Etos kerja merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan niat dan tekad yang kuat untuk mencapai hasil

kerja yang baik. [12] Tasmara (2002:231) adapun indikator Etos Kerja, yaitu:

1. Menghargai waktu  
seseorang yang memiliki niat tekad dan etos yang tinggi pasti memiliki sikap menghargai waktu. Individu yang menghargai waktu dapat meningkatkan produktivitas serta berdampak positif pada tim dan perusahaan.
2. Tangguh dan pantang menyerah  
Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi pasti tangguh dan memiliki jiwa pekerja keras serta memiliki sikap pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan yang dihadapinya.
3. Keinginan untuk mandiri Etos kerja yang kuat akan ditandai dengan keinginan seseorang atau individu yang selalu berusaha dengan semua kemampuan yang dimilikinya untuk memperoleh hasil yang baik tanpa bergantung dengan orang lain
4. Penyesuaian diri  
Etos yang tinggi ditandai dengan kemampuan seseorang atau individu untuk melakukan penyesuaian diri di lingkungan kerja tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun di lingkungan nya

## 2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang diperoleh dengan cara meyajikan kuesioner kepada responden. Kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data numerik atau statistik. Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian asosiatif yaitu penelitian yang melibatkan analisis data dengan tujuan memahami korelasi atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang sedang dipelajari. Metode asosiatif adalah teori yang berfungsi untuk menjelaskan, dan mengatur suatu fenomena. Adapun objek pada riset ini yaitu (1) Tingkat Pendidikan (2) Budaya Organisasi (3) pengalaman kerja (4) Etos Kerja di PT. Dian Mega Kurnia. Objek riset yaitu pokok masalah yang akan diamati supaya memperoleh data lebih terarah. Pada riset ini populasi tersebut adalah seluruh karyawan di **PT. Dian Mega kurnia yang berjumlah** 95 orang.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Dian Mega Kurnia, JL. Bandara Juanda, Betro, Sedati, 61253, Sawah, Semampir, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Pengertian populasi yaitu sekumpulan data yang memiliki karakteristik yang sama dan akan menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil semua jumlah populasi karyawan yang ada pada PT. Dian Mega Kurnia sebanyak 95 orang responden.

#### 2. Sampel Jenuh

Pengertian sampel yaitu salah satu karakteristik dan angka yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil harus representatif atau mewakili. Maka peneliti akan mengambil sampel 95 responden. penggunaan seluruh jumlah populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai observasi itu disebut juga dengan teknik sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

**Teknik pengumpulan data** adalah teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang suatu masalah yang berfungsi sebagai objek penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berikut:

#### 1. Data Primer

Cara mengumpulkan data primer yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan cara survei langsung di PT. Dian Mega Kurnia, Tujuannya yaitu untuk memperoleh data yang lebih akurat.

Data yang diperoleh dengan cara yaitu :

#### 1. Observasi

Dengan observasi yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung serta mempelajari hal atau sesuatu yang berhubungan dengan penelitian di PT. Dian Mega Kurnia.

#### 2. Kuisioner

Dengan kuisioner, yaitu dengan cara memberikan pertanyaan yang sudah disiapkan dengan menyebarkan atau membagikan angket serta disertai alternatif jawaban yang akan dibagikan kepada beberapa responden di PT Dian Mega Kurnia. Selanjutnya, dalam mengukur pendapat, sikap, perlakuan menggunakan skala likert dengan menggunakan skor 1-4 yang terdiri dari 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Adapun metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode metode PLS (partial least square) dengan software SmartPLS 3.0 dalam perhitungannya. Dengan melakukan uji validitas, realibilitas, uji r-square, dan uji hipotesis pada setiap variabel didalam penelitian ini.

#### 2. Data Sekunder

Pengertian dari **data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber** sekunder yang mendukung data primer, cara untuk mendapatkan data sekunder dengan cara:

#### 1. Jurnal

Data sekunder dapat diperoleh dengan cara dari jurnal dan bisa juga dari penelitian terdahulu yang masih berhubungan dengan variabel penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran kesesuaian data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan data yang akan diamati. Validitas adalah salah satu ukuran akurasi atau panduan untuk mengevaluasi instrumen yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian [13]. Teknik uji dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment. Skor dari setiap pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan langsung dengan skor keseluruhan item. Apabila koefisien korelasi bernilai positif maka dapat dinyatakan valid. Namun, jika negatif maka dapat dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, dikeluarkan dari kuisioner serta diubah dengan pertanyaan perbaikan.

Mencari nilai korelasi dapat dilakukan dengan cara :

Keterangan:

$r$  = nilai koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$n$  = total sampel yang digunakan dalam penelitian

$\Sigma X$  = Total variabel X

$\Sigma Y$  = Total variabel Y

$\Sigma X^2$  = Total variabel X yang dikuadratkan

$\Sigma Y^2$  = Total variabel Y yang dikuadratkan

$\Sigma XY$  = Total perkalian antara variabel X dan Y

Syarat minimal kevalidan butir instrumen adalah apabila nilai indeks validitasnya  $\geq 3$ . Apabila koefisien korelasi Product moment > r tabel, maka pernyataan-pernyataan yang Tingkat korelasinya di bawah 0,3 harus diubah karena dinilai tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa konsisten suatu alat ukur dalam menghasilkan data yang sama ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Dalam penelitian, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner atau instrumen pengumpulan data lainnya dapat diandalkan. Salah satu metode yang sering digunakan adalah split-half. Metode ini membagi pertanyaan dalam kuesioner menjadi dua bagian, lalu membandingkan hasil dari kedua bagian tersebut. Jika kedua bagian tersebut memberikan hasil yang serupa, maka kuesioner dianggap reliabel. Secara sederhana, jika nilai korelasi antara kedua bagian kuesioner (Correlation Between Forms) lebih besar dari nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) atau melebihi nilai ambang batas tertentu (misalnya 0,3), maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Ini berarti bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mengukur konsep yang sama secara konsisten.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel X1 (Tingkat Pendidikan), X2 (Budaya Organisasi), X3 (Pengalaman Kerja) dan Y (Etos Kerja).** Untuk mengetahui keterkaitan tersebut, digunakan rumus:

**Keterangan:  $Y$  = Etos Kerja.**

$a$  = bilangan konstanta  $b_1 b_2$  = koefisien arah garis

$X_1$  = Tingkat Pendidikan

$X_2$  = Budaya Organisasi

$X_3$  = Pengalaman Kerja

Penentuan nilai a, b1 dan b2, dengan menggunakan rumus:

Setelah nilai a, b1 dan b2 telah diperoleh hasilnya, maka dipastikan persamaan Y dapat ditentukan.

#### Definisi Operasional

##### 1. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan sangat penting dalam membentuk karakter Akan memiliki peluang jika mereka berpendidikan tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, memiliki penghasilan yang lebih tinggi, membuka peluang untuk mengembangkan diri dan mengubah taraf penghidupan yang lebih layak. semakin tinggi Tingkat Pendidikan yang dimiliki seseorang, keahlian yang lebih tinggi dan ketrampilan seseorang. Setidaknya orang tersebut mempunyai dasar berpikir yang cukup dari hasil Pendidikan yang mereka peroleh sebelumnya. Jika dilihat dari produktifitas kerja, dimungkinkan Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat terhadap hasil kerja.

##### 2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan budaya yang diterapkan pada perusahaan atau organisasi tertentu. Budaya ini menjadi acuan suatu organisasi yang didalamnya terdiri dari berbagai individu yang berinteraksi. Budaya organisasi yang kuat sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Karyawan akan termotivasi dan mengedepankan visi dan misi Perusahaan jika sebuah perusahaan memiliki budaya kerja yang baik. Hal tersebut menghasilkan dorongan yang kuat bagi para karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama. **Budaya organisasi bagi seseorang yang baru masuk pekerjaan mungkin memerlukan waktu untuk bisa beradaptasi.** Namun apabila sudah bekerja sama beberapa tahun maka bagian dari budaya tersebut sudah dilakukan tanpa disadari. **Budaya organisasi membentuk seseorang untuk bekerja cepat atau lambat, menjadi orang yang peduli atau tidak peduli,** bahkan bisa bekerja sama dalam tim atau tidak.

##### 3. Pengalaman Kerja (X3)

Pengalaman kerja merupakan hal utama dalam suatu pekerjaan. Pekerjaan akan lebih efisien apabila karyawan memiliki pengalaman kerja sehingga akan menguntungkan perusahaan. Pengalaman kerja karyawan yang luas maka menjadi indikator keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, **pola berpikir dan sikap yang sempurna diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.** Pengalaman kerja dibutuhkan bagi seorang karyawan untuk membekali diri dalam sebuah pekerjaan yang kemungkinan sama dengan pekerjaan baru. Seorang karyawan yang pengalaman kerjanya lebih banyak, dapat dipastikan lebih memahami solusi **ketika menghadapi sebuah masalah dalam melakukan pekerjaannya.** Selain itu, **karyawan pengalaman kerjanya terhitung lebih banyak pasti akan lebih cepat dan** mudah dalam penyelesaian hasil kerja tanpa harus beradaptasi lagi dengan tugas yang dijalankan.

##### 4. Etos Kerja (Y)

Memiliki etos kerja yang kuat itu penting karena dapat membantu untuk mencapai karier dengan cepat. Ketika memiliki keterampilan ini pasti akan melakukan pekerjaan yang berkualitas dan memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja. Cermatan sikap dan Tindakan seorang karyawan yang menunjukkan dedikasi, tanggung jawab dan komitmen menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan diwujudkan dengan perlakuan kerja diantaranya menghargai waktu, memiliki jiwa yang tangguh dan semangat pantang menyerah, keinginan untuk lebih mandiri serta penyesuaian diri. Indikator tersebut diukur dengan kuisioner menggunakan skala likert kepada karyawan PT. Dian Mega Kurnia.

No Variable Definisi operasional Indikator Skala pengukuran

1. Tingkat Pendidikan (X1) Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas melakukan pembimbingan dasar dalam bekerja. Dengan pendidikan, seorang individu disiapkan agar memiliki bekal supaya siap mengembangkan dan mengenal metode berpikir dengan sistematis dalam memecahkan dan merencanakan permasalahan. Tingkat Pendidikan sangat krusial untuk diperhatikan, dikarenakan tingkat pendidikan akan berpengaruh pada pola pikir, sikap dan perlakunya Jenjang Pendidikan Keseuaian jurusan Kompetensi Likert
2. Budaya Organisasi (X2) Budaya organisasi merupakan filosofi fundamental yang berfungsi sebagai dasar untuk kebijakan perusahaan mengenai pengelolaan karyawan dan berfungsi sebagai standar, nilai-nilai yang mengarahkan perilaku Perusahaan, Kesimpulannya yaitu budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau filosofi mendasar yang memberikan arahan perilaku pegawai dalam Perusahaan Inovatif memperhitungkan risiko Orientasi pada hasil Orientasi pada semua kepentingan karyawan Orientasi detail pada tugas Likert
3. Pengalaman Kerja (X3) Pengalaman kerja merupakan pembentukan ketrampilan atau kemampuan kerja yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu pada masa kerja Pengalaman kerja sangat penting untuk pengetahuan dan keterampilan, karena jumlah waktu kerja yang lebih lama menunjukkan jumlah **pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.** **Lama waktu/ masa bekerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan** Likert
4. Etos Kerja (Y) Etos kerja merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan niat dan tekad yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang baik. **Menghargai waktu Tangguh dan pantang menyerah Keinginan untuk mandiri dan penyesuaian** diri Likert

### 3. Hasil dan Pembahasan

Inner Model Inner model adalah model struktural yang memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic untuk memprediksi keberadaan hubungan. Inner model menunjukkan perkiraan konstruk atau variabel laten.

Modeling secara structural dari pengujian outer model :

Gambar 1. Model Struktural

Data analisis yang digunakan dikelola menggunakan SEM-PLS dengan analisis pengukuran outer model yaitu konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminasi. Konsistensi internal adalah menilai bentuk konsistensi sebuah hasil dari lintas item yang digunakan pada kuesioner yang disebar dan nilai ini disebut dengan nilai reabilitas, dan pengujian ini menggunakan nilai composite reability adapun nilainya pada gambar dibawah ini : Validitas Konvergen

**Jika nilai korelasi suatu indikator lebih besar atau sama dengan 0,70 ada makna dapat diandalkan (reliabel). Dari hasil uji validitas dan realibilitas yang dilakukan pada konstruk Kulitas Pemasaran, Harga, Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Konsumen tidak ada item gagal karena sudah memenuhi standar faktor loading. Output Smart PLS untuk loading factor memberikan hasil pada tabel berikut :**

Tabel 1. Validitas Konverge

Tingkat Pendidikan Budaya Organisasi Pengalaman Kerja Etos Kerja

|     |       |
|-----|-------|
| TP1 | 0.810 |
| TP2 | 0.842 |
| TP3 | 0.804 |
| BO1 | 0.833 |
| BO2 | 0.754 |
| BO3 | 0.812 |
| BO4 | 0.795 |
| PK1 | 0.834 |
| PK2 | 0.844 |
| PK3 | 0.801 |
| EK1 | 0.757 |
| EK2 | 0.744 |
| EK3 | 0.777 |
| EK4 | 0.726 |

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Tabel 1 berarti bahwa data memenuhi persyaratan, dengan nilai loading faktor lebih dari 0.7 ( $>0.7$ ), dan nilai AVE diatas 0.5 ( $>0.5$ ). memiliki arti bahwa semua variabel valid. **dapat dilihat bahwa setiap indikator dalam variabel di atas memiliki nilai loading factor  $>0.60$  oleh karena itu, dapat dinyatakan valid karena memenuhi persyaratan nilai korelasi. Selain nilai uji validitas sebuah indicator juga dapat dilihat dari nilai konvergen validitas (Average Variance Extracted) Nilai konvergen validitas akan disajikan dalam Tabel 1.**

### Uji Reliabel

Hasil untuk nilai cronbachs alpha ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 2. Cronbach alpha

Cronbach's **alpha Composite reliability (rho\_a) Composite reliability (rho\_c) Average variance extracted (AVE)**

|                    |       |       |       |       |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Tingkat Pendidikan | 0.757 | 0.768 | 0.859 | 0.671 |
| Budaya Organisasi  | 0.811 | 0.812 | 0.876 | 0.639 |
| Pengalaman Kerja   | 0.767 | 0.768 | 0.866 | 0.683 |
| Etos Kerja         | 0.743 | 0.742 | 0.838 | 0.565 |

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Pada tabel 2, menemukan bahwa ada nilai cronbach alpha dan nilai reliabilitas lebih dari nilai 0,7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbachs Alpha dapat dikatakan reliabel.

Outer Model

Hubungan antar variabel laten dan variabel manifes dapat ditentukan dengan menguji model pengukuran (Outer Model) yang mencakup validitas konvergensi, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

**Discriminant Validity Nilai Cross Loading dalam riset ini hasilnya dapat dilihat di tabel 3 berikut:**

Tabel 3. Discriminat Validity

| Tingkat Pendidikan Budaya Organisasi Pengalaman Kerja Etos Kerja |       |       |       |       |
|--|-------|-------|-------|-------|
| TP1  | 0.810 | 0.434 | 0.441 | 0.518 |
| TP2  | 0.842 | 0.555 | 0.545 | 0.650 |
| TP3  | 0.804 | 0.464 | 0.518 | 0.517 |
| BO1  | 0.424 | 0.833 | 0.624 | 0.565 |
| BO2  | 0.487 | 0.754 | 0.600 | 0.608 |
| BO3  | 0.560 | 0.812 | 0.660 | 0.641 |
| BO4  | 0.429 | 0.795 | 0.628 | 0.651 |
| PK1  | 0.599 | 0.602 | 0.834 | 0.674 |
| PK2  | 0.451 | 0.693 | 0.844 | 0.675 |
| PK3  | 0.474 | 0.657 | 0.801 | 0.657 |
| EK1  | 0.500 | 0.523 | 0.552 | 0.757 |
| EK2  | 0.578 | 0.559 | 0.620 | 0.744 |
| EK3  | 0.580 | 0.527 | 0.575 | 0.777 |
| EK4  | 0.426 | 0.703 | 0.672 | 0.726 |

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Hasil dari tabel 3 memiliki arti bahwa Nilai korelasi antar indikator dengan konstruknya >korelasi dengan konstruk blok lainnya, maka semua item pertanyaan dinyatakan valid discriminant. Dari tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE menunjukkan nilai diatas 0,5 yang berarti nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengahnya (50%) varians setiap indikatornya.

**Uji Hipotesis Direct Effect dan Indirect Effect** Dalam penelitian saat ini dilakukan hipotesis ini diuji dengan menganalisa perbandingan nilai signifikansi dari P value. Jika nilai P value lebih dari 0,05, maka hipotesis ini hasil dari nilai Path Coefficients seperti :

Tabel 4. Path Coeffient dengan botstraping Smart PLS

| Original sample (O)             | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values    |
|---------------------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|-------------|
| Tingkat Pendidikan-> Etos Kerja | 0.262           | 0.264                      | 0.075                    | 3.494 0.000 |
| Budaya Organisasi -> Etos Kerja | 0.284           | 0.287                      | 0.101                    | 2.813 0.005 |
| Pengalaman Kerja -> Etos Kerja  | 0.424           | 0.424                      | 0.113                    | 3.768 0.000 |

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Berdasarkan tabel 4, bisa dapat, dari hasil analisa berdampak secara langsung atau kata lain “direct effect” dalam observasi : 1. Variabel Tingkat Pendidikan (TP) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar  $3.494 > 1,96$  maka H1 diterima yaitu Tingkat Pendidikan bepengaruh terhadap Etos Kerja.  
2. Variabel Budaya Organisasi (BO) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar  $2.813 > 1,96$  maka H2 diterima yaitu Budaya Organisasi bepengaruh terhadap Etos Kerja.  
3. Variabel Pengalaman Kerja (PK) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar  $3.768 > 1,96$  maka H3 diterima yaitu Pengalaman Kerja bepengaruh terhadap Etos Kerja.

Atas analisa pengujian hipotesis seperti yang disebutkan diatas, mereka memiliki dampak “langsung” dan “tidak langsung” antara variabel eksogen kepada variabel endogen melalui variabel intervening. Dari tes pengujian hipotesis direct effect maupun efek langsung hasil hipotesisnya atas seluruh variabel diterima. Selain itu dalam pengujian hipotesis indirect effect atau efek tidak langsung hasil hipotesis dari semua variabel dapat diterima, tetapi ada variabel yang ditolak.

**Path Determination (R2)**

Koefisien determinasi (R2) atau sama dengan sebagian atau bersamaan, perubahan variabel dependen Nilai antara 0 dan 1 adalah rentang koefisien determinasi  $0 < R^2 < 1$ . Selain itu, nilai R Square 0,75 berarti dalam kelompok kuat, nilai R 0,50 masuk dalam kategori sedang, dan nilai R Square 0,25 berada dalam kategori lemah. Agar hubungan antar konstruk bisa dianalisa lebih jauh, maka didalam observasi ini dilaksanakan kegiatan pengujian Inner model dengan analisa melalui R Square seperti tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji R square

|            | R-square | R-square adjusted |
|------------|----------|-------------------|
| Etos Kerja | 0.745    | 0.737             |

Nilai dari R-Square pada tabel tersebut diatas 0,745 pada Y penilaian nilai tersebut menjelaskan bahwa Etos Kerja sebesar 74,5% berarti nilai kontribusi konstruk variabel Kualitas Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja dianggap kuat. Diketahui terdapat rumus yang dipergunakan untuk melakukan perhitungan nilai R-Square yakni : R-Square = 1 - ( $\sqrt{1 - R^2}$ )

$$\begin{aligned} &= 1 - (\sqrt{1 - 0,745}) \\ &= 1 - (0,255) \\ &= 0,745 \end{aligned}$$

mengenai perhitungan rumus, dapat diperoleh nilai R-square dengan nilai 0,745. Hal tersebut memperlihatkan dapat banyaknya keanekaragaman atas data observasi bisa dijabarkan oleh model dan variabel yang dipergunakan didalam observasi senilai penelitian 74,5%. Sisa senilai 25,5%, telah dijabarkan oleh beberapa faktor lainnya yang kedudukannya ada diluar model observasi ini.

Pembahasan

#### Tingkat Pendidikan **berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja**

Penelitian ini menemukan hasil bahwa Tingkat Pendidikan memberikan **pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja**. Penemuan ini sejalan dengan temuan **penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh** (N. Mariatie and S. Hasanah) [3], Namun hasil penelitian tidak **sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh** (S. O. Riani and I. G. S. Putra) [6], yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan memberikan pengaruh terhadap Etos Kerja. Hasil ini mebuktikan bahwa. Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas dengan melakukan pembimbingan dasar dalam bekerja terutama untuk meningkatkan etos para pekerja. Dengan adanya pendidikan, seorang dapat keinginan agar memiliki pemahaman yang telah dipelajari supaya siap mengembangkan dan mengenal metode untuk kedepannya lebih baik dengan sistematis dalam merencanakan memecahkan permasalahan. Tingkat Pendidikan sangat penting untuk diperhatikan, dikarenakan tingkat pendidikan akan berpengaruh pada pola pikir, sikap dan perilaku para pekerja

#### Budaya Organisasi **berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja**

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara positif **dan signifikan terhadap Etos Kerja**. **Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh** (E. Erniwati, G. Toni Parlindungan, and A. Fatia) [8]Tetapi hasil penelitian ini. Berlandaskan dari hasil data Budaya organisasi merupakan pengenalan dasar yang memberikan aturan serta kebijakan dalam perusahaan di tujuan agar para karyawan yang bekerja mengerti norma-norma, nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pekerjaan untuk meningkatkan etos kerja yang tepat untuk perusahaan, maka kesimpulannya yaitu budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau filosofi mendasar yang memberikan arahan perilaku pegawai dalam Perusahaan agar lebih baik kedepanya

#### Pengalaman Kerja **berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja**

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel Pengalaman Kerja memberikan **pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja**. Hasil penelitian ini **sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh** (S. O. Riani and I. G. S. Putra) [6]. Tetapi hasil penelitian tidak **sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh** (S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris) [9], yang memiliki arti bahwa pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Etos Kerja. Artinya, semakin berengalaman dalam bekerja maka pembentukan ketrampilan atau kemampuan kerja yang diperoleh maka **semakin lama pengalaman kerja maka semakin besar pula tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan** dalam kurun waktu yang terbilang bisa singkat dalam etos kerja, Pengalaman kerja sangat penting untuk pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan agar tujuan bisa cepat tercapai

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap Etos Kerja. Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas dengan melakukan pembimbingan dasar dalam bekerja terutama untuk meningkatkan etos para, sementara Budaya organisasi merupakan pengenalan dasar yang memberikan aturan serta kebijakan dalam perusahaan di tujuan agar para karyawan yang bekerja mengerti norma-norma, nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pekerjaan untuk meningkatkan etos kerja. Selain itu, semakin berengalaman dalam bekerja maka pembentukan ketrampilan atau kemampuan kerja yang diperoleh, dengan pengalaman kerja yang lebih lama, karyawan dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang lebih singkat dalam standar kerja.

#### 5. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih telah mendukung dan menyelesaikan penelitian ini dengan baik, terima kasih atas bantuan dari berbagai pihak antara lain dosen pembimbing, dosen penguji Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan responden yang memberikan tanggapan aktif dalam pengisian kuesioner baik dalam bentuk data maupun dalam bentuk tertulis sehingga penulis dapat menulis artikel penelitian ini

