

---

---

**PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA,  
POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT  
KABUPATEN KARO**

**Emi Wakhyuni S.E., M.Si., CIHCM; Ade Anisyah Dalimunthe, SE**  
[emiwakhnyunil@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:emiwakhnyunil@dosen.pancabudi.ac.id) - 081536695062  
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

**ABSTRAK**

*Pegawai merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan pegawai yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul yang wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya. Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo adalah organisasi pemerintahan daerah dalam melayani masyarakat. Dalam mencapai tujuan organisasi, maka Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo harus lebih memperhatikan pegawainya. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, dan sampel sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.*

**Kata Kunci:** *Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Budaya Kerja, Prestasi kerja.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Karyawan merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah perusahaan. Dalam setiap korporasi yang sukses yang dipimpin oleh seorang wirausahawan yang visioner, pasti memiliki pegawai yang mumpuni, sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan pegawai yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul yang wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai. Menurut Sunyoto (2014:89), “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya”. Prestasi kerja harus selalu dievaluasi, hal ini guna mengidentifikasi keadaan hasil kerja pegawai pada jangka waktu tertentu, mengetahui hambatan serta rintangan yang akan dan telah dihadapi, serta untuk mengukur apakah prestasi kerja pegawai sejauh ini sudah cukup efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara khusus untuk memaksimalkan laba perusahaan.

Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo adalah organisasi pemerintahan daerah dalam melayani masyarakat. Dalam mencapai tujuan organisasi, maka Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo harus lebih memperhatikan pegawainya. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja.

Dari hasil pengamatan dan pra survey yang dilakukan diketahui bahwa etika kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo masih perlu diperbaiki, dimana terdapat beberapa pegawai yang suka mengekspos kejelekan dari organisasinya, sehingga hal ini sangat merugikan kepentingan organisasi dan membuka rahasia organisasi bertentangan dengan etika. Pembayaran khusus / kenaikan gaji kepada pegawai yang dirahasiakan terhadap teman-teman sekerja pun tidak etis karena tidak mengadakan kontrol sosial dan akan merusak suasana kerja.

Dari sisi pengalaman kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo masih banyak dari pegawai yang tidak mempunyai pengalaman masa bekerja, itu dikarenakan organisasi tidak merekrut pegawai yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan organisasi lebih memilih untuk melatih pegawainya dari nol daripada merekrut pegawai yang sudah berpengalaman yang dikarenakan banyak masyarakat setempat yang melamar pekerjaan, sehingga berdampak pada prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan karena tidak ditunjang oleh pengalaman masa mereka bekerja.

Dan dari sisi budaya kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo dimana masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, banyak pegawai yang datang ke kantor hanya mengisi absen dan pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai.

### **1.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang berjudul Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.
- b. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.
- c. Untuk mengetahui apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.
- d. Untuk mengetahui apakah etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.

### **1.3. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang berjudul Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo penting dilaksanakan karena penelitian ini akan memberikan rekomendasi saran serta masukan yang bermanfaat bagi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo untuk lebih memperhatikan etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja yang baik untuk dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

---

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Prestasi Kerja

#### 2.1.1. Defenisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan Pretatic, yang berarti apa yang telah diciptakan. Rivai (2013:92) berpendapat bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika

#### 2.1.2. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Ada lima faktor yang harus diperhatikan dalam prestasi kerja (Hasibuan dan Siregar 2013) antara lain : kecakapan pegawai, pengalaman kerja, kesungguhan pegawai, etika kerja, budaya kerja.

#### 2.1.3. Indikator prestasi kerja

Hasil kerja, inisiatif, kerjasama.

### 2.2. Etika Kerja

#### 2.2.1. Defenisi etika kerja

Menurut Robbins(2014:13), “Etika berasal dari Yunani “ethos” artinya karakter, watak kesusilaan atau adat. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat”. Ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain, kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan

#### 2.2.2. Faktor yang mempengaruhi etika kerja

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi etika kerja yaitu antara lain : agama, budaya, social politik, kondisi lingkungan/geografis, Pendidikan dan struktur ekonomi

#### 2.2.2. Indikator etika kerja

Rasa tanggungjawab, kerja keras, sifat hemat dan menghargai waktu.

### 2.3. Pengalaman Kerja

#### 2.3.1. Defenisi pengalaman kerja

Menurut Handoko (2013:78), “Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu

#### 2.3.2. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Untuk memahami pengalaman kerja, dapat dilihat dari beberapa factor antara lain : Waktu, Frekuensi, Jenis tugas, Penerapan, Hasil

#### 2.3.3 Indikator pengalaman kerja

Lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap perlengkapan dan peralatan kerja.

### 2.4. Budaya Kerja

#### 2.4.1. Defenisi budaya kerja

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2015:113), adalah “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk

mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”. Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku kerja. Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan

#### 2.4.2. Faktor yang mempengaruhi budaya kerja

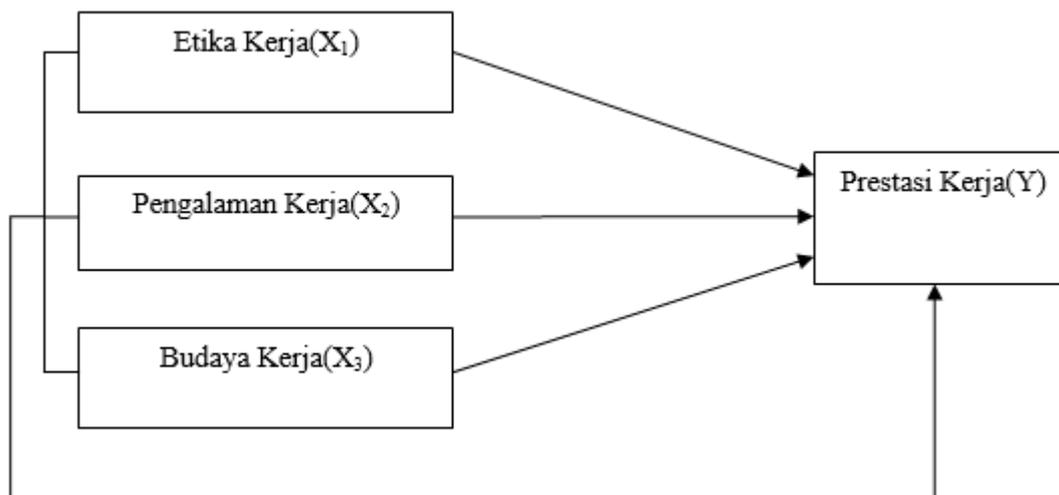
Perilaku pemimpin, seleksi para Pekerja, budaya organisasi, budaya luar, menyusun misi perusahaan dengan jelas, mengedepankan misi perusahaan, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran, motivasi.

#### 2.4.3. Indikator budaya kerja

Beberapa indikator dari budaya kerja adalah sebagai berikut : 1). Bekerja keras, yakni kegiatan bekerja secara maksimal dengan encurahkan segala kemampuan yang dimiliki, 2). Berdedikasi, yaitu perilaku, mengabdikan diri dengan mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu demi pencapaian tujuan perusahaan. 3). Bertanggungjawab, merupakan suatu sikap bersedia menanggung segala sesuatu yang mungkin terjadi atas setiap tindakan dan keputusan yang diambil.

### 2.11. Kerangka Konseptual

Dari pemaparan materi penelitian dibuatlah sebuah kerangka konseptual yang nantinya dijadikan sebagai dasar dalam menganalisis data penelitian. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja.



**Gambar 1** Kerangka Konseptual

*Sumber: Peneliti (2020)*

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan/gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat pada suatu objek penelitian. Menurut Sugiyono (2015 : 65), “Penelitian kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan/organisasi, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia

### 3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan

Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karosebanyak 43 pegawai lapangan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara Non Probability Sampling yaitu dengan menggunakan samplingsensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 pegawai/responden

### 3.3. Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengolahan data, intepretasi serta penarikan kesimpulan penelitian. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis dekriptif dan analisis pengaruh. Analisis deskriptif adalah sebuah alat pengolahan data yang menggambarkan karakteristik secara rinci dan menjelaskan data penelitian. Analisis deskriptif penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang merupakan konsumen potensial penelitian ini (Fikri, Pane, & Ahmad, 2020). Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk melihat karakteristik responden yang merupakan konsumen potensial dari penelitian ini. Pengukuran data analisis deskriptif menggunakan data nominal dan data ordinal. Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja ( <i>Dependent Variabel</i> )
$\alpha$	= Konstanta
$\beta$	= Koefisien Regresi Berganda ( <i>Multiple Regression</i> )
X <sub>1</sub>	= Etika Kerja ( <i>Independent Variabel</i> )
X <sub>2</sub>	= Pengalaman Kerja ( <i>Independent Variabel</i> )
X <sub>3</sub>	= Budaya Kerja ( <i>Independent Variabel</i> )
$\epsilon$	= Error term

Pada penelitian ini model analisis pengaruh yang digunakan adalah model analisis regresi *stepwise* yaitu suatu bentuk analisis pengaruh yang dapat menentukan besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen dengan melakukan tukar tambah variabel independen yang memiliki nilai residual *Sum Square* tertinggi lalu mengeluarkan nilai t rasio terkecil sehingga terciptanya model regresi yang terbaik.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah: wawancara/interview dan penyebaran kuesioner.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Uji Karakteristik

Sebuah penelitian sosial selayaknya menguji karakteristik responden yang menjadi sumber data penelitian pada tahap awal penelitian. uji karakteristik adalah suatu bentuk percobaan akan sifat-sifat yang mewakili suatu data, sehingga data tersebut dapat dibaca lebih mudah dan dapat mendukung keputusan penelitian. pada penelitian ini menggunakan analisis crosstab. uji karakteristik adalah suatu bentuk percobaan akan sifat-sifat yang mewakili suatu data, sehingga data tersebut dapat dibaca lebih mudah dan dapat mendukung keputusan penelitian (Fikri, Ahmad, & Harahap, 2020).

## a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	51.2	51.2	51.2
	Perempuan	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: peneliti (2020)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bakesbang Pol Dan Linmas Kabupaten Karo yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	9.3	9.3	9.3
	31-40 Tahun	10	23.3	23.3	32.6
	41-50 Tahun	13	30.2	30.2	62.8
	51-58 Tahun	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: peneliti (2020)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bakesbang Pol Dan Linmas Kabupaten Karo yang menjadi responden berusia 51 - 58 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 37.2% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	2	4.7	4.7	60.5
	S1	20	46.5	46.5	55.8
	D3	4	9.3	9.3	9.3
	SMA	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: peneliti (2020)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bakesbang Pol Dan Linmas Kabupaten Karo yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 46.5% dari total responden.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	14	32.6	32.6	32.6
6-10 Tahun	18	41.9	41.9	100.0
11-15 Tahun	7	16.3	16.3	48.8
16-20 Tahun	4	9.3	9.3	58.1
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: peneliti (2020)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Bakesbang Pol Dan Linmas Kabupaten Karo yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 41.9% dari total responden.

#### 4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Di tahap keempat peneliti melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan percobaan terhadap data apakah data telah memiliki syarat untuk dapat dilakukan uji pengaruh atau uji regresi dan uji korelasi atau uji hubungan di dalam penelitian. uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu percobaan terhadap data penelitian untuk melihat sebaran data penelitian, apakah data pada penelitian menyebar/berdistribusi secara normal. Data yang baik adalah data yang normal/menyebarkan.

**Tabel 4.5**  
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47301601
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.662
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.774</b>

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel 4.25 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,774 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,774 > 0,05$ ).

##### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu percobaan terhadap data penelitian untuk melihat ketidakberhubungan data antara variabel independen. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinearitas. Pada penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan *uji coefficient* dengan melihat *collinearity statistic*.

**Tabel 4.6**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.329	2.534	-.130	.897		
	<b>Etika Kerja</b>	.658	.154	4.286	.000	<b>.300</b>	<b>3.336</b>
	<b>Pengalaman Kerja</b>	.150	.068	2.195	.034	<b>.605</b>	<b>1.654</b>
	<b>Budaya Kerja</b>	.216	.132	2.631	.011	<b>.291</b>	<b>3.439</b>

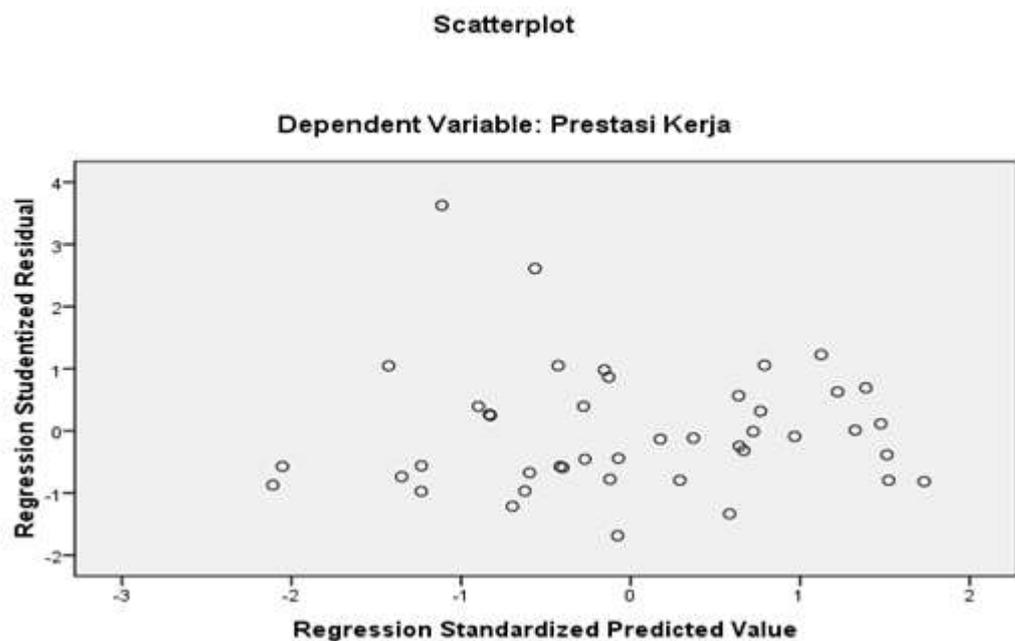
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah etika kerja  $3,336 < 10$ , pengalaman kerja  $1,54 < 10$  dan budaya kerja  $3,439 < 10$ , serta nilai Tolerance etika kerja  $0,300 > 0,10$ , pengalaman kerja  $0,605 > 0,10$  dan budaya kerja  $0,291 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu percobaan data untuk melihat keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan variabel bebas pada model regresi. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan *uji scatterplot*.



**Gambar 2** Scatteplot Heteroskedastisitas

Sumber: peneliti (2020)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas..

#### 4.1.5. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial

Uji parsial adalah suatu percobaan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, beserta kekuatan pengaruhnya. Hipotesis uji parsial untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$

Ha : Nilai  $t_{tabel} < t_{hitung}$

Hipotesis uji parsial untuk melihat perubahan kecepatan (signifikansi) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Nilai signifikasnsi  $> 0,05$

Ha : Nilai signifikasnsi  $< 0,05$

**Tabel 4.7**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.329	2.534	-.130	.897		
<b>Etika Kerja</b>	.658	.154	<b>4.286</b>	<b>.000</b>	.300	3.336
<b>Pengalaman Kerja</b>	.150	.068	<b>2.195</b>	<b>.034</b>	.605	1.654
<b>Budaya Kerja</b>	.216	.132	<b>2.631</b>	<b>.011</b>	.291	3.439

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber: peneliti (2020)*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa:

#### **Pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja.**

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,286 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,286 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### **Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.**

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

thitung sebesar 2,195 sedangkan ttabel sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,034, sehingga thitung  $2,195 > ttabel$  2,022 dan signifikan  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja.**

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila thitung  $> ttabel$  atau Sig.  $t < \alpha$

$H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila thitung  $< ttabel$  atau Sig.  $t > \alpha$

thitung sebesar 2,631 sedangkan ttabel sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,011, sehingga thitung  $2,631 > ttabel$  2,022 dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **2. Uji Simultan**

Uji simultan adalah suatu percobaan untuk melihat pengaruh antara keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen, beserta kekuatan pengaruhnya. Hipotesis uji simultan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Nilai  $f_{tabel} > f_{hitung}$

$H_a$  : Nilai  $f_{tabel} < f_{hitung}$

Hipotesis uji simultan untuk melihat perubahan kecepatan (signifikansi) pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Nilai signifikasnsi  $> 0,05$

$H_a$  : Nilai signifikasnsi  $< 0,05$

**Tabel 4.8**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1015.834	3	338.611	<b>51.412</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
Residual	256.864	39	6.586		
Total	1272.698	42			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 51,412 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **3. Uji Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.798	.783	2.56637

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa :

- 1) Berdasarkan tabel 4.30 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0,783 atau 78,3% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 78,3% sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel diluar penelitian, seperti motivasi, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
- 2) Nilai R sebesar 0,893 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

#### 4. Persamaan Model

Persamaan model adalah suatu bentuk matematika yang menjelaskan formulasi/rumusan penelitian ini menjadi lebih simpel dan mudah dalam membacanya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *Standardized Coefficients* dalam membentuk persamaan regresi, karena di dalam melakukan running data, data terlihat baik dan tidak ada permasalahan di dalam uji kelayakan data dan uji asumsi klasik. Maka persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = -0,329 + 0,658 X_1 + 0,150 X_2 + 0,216 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan ini adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar -0,329 satuan.
- b. Jika terjadi peningkatan etika kerja 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,658 satuan.
- c. Jika terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,150 satuan
- d. Jika terjadi peningkatan budaya kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,216 satuan.

#### 4.2. Pembahasan

##### 4.2.1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 4,286 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan etika kerja yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo secara bersamaan sebesar 0,658 satuan. Dengan kata lain ketika etika kerja di

Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo yang terdiri dari kreativitas, bekerja sebagai tujuan dan konsisten maka prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Budiyanto (2017) dan Aryana (2017), menunjukkan bahwa “etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai berpindah dari suatu bidang padahal belum menguasai bidang pertama telah menjawab.

#### **4.2.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,195 dengan sig. 0,034. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengalaman kerja yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo secara bersamaan sebesar 0,150 satuan. Dengan kata lain ketika pengalaman kerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo yang terdiri dari gerakannya mantap dan lancar, lebih cepat menanggapi tanda-tanda dan bekerja dengan tenang maka prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Utama (2016) dan Hardianto (2016), menunjukkan bahwa “pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai kurang berpengalaman dan tidak memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan tugas telah menjawab.

#### **4.2.3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,631 dengan sig. 0,011. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya kerja yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo secara bersamaan sebesar 0,216 satuan. Dengan kata lain ketika

budaya kerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo yang terdiri dari bekerja keras, berdedikasi dan bertanggung jawab maka prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sutripto (2013), Safrizal (2014) dan Salela (2016), menunjukkan bahwa “budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai yang datang ke kantor hanya mengisi absen dan pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai telah terjawab.

#### **4.2.4. Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 51,412 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo secara bersamaan. Dengan kata lain ketika etika kerja yang terdiri dari kreativitas, bekerja sebagai tujuan dan konsisten. Pengalaman kerja yang terdiri dari gerakannya mantap dan lancar, lebih cepat menanggapi tanda-tanda dan bekerja dengan tenang, serta budaya kerja yang terdiri dari bekerja keras, berdedikasi dan bertanggung jawab bertambah maka prestasi kerja Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai berpindah dari suatu bidang padahal belum menguasai bidang pertama, pegawai kurang berpengalaman dan tidak memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan tugas, pegawai datang terlambat ke kantor padahal jam masuk sudah ditetapkan dan disepakati bersama, pegawai yang datang ke kantor hanya mengisi absen padahal ada tanggung jawab yang harus dilakukan pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai.

## **V. PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai thitung variabel etika kerja (X1) adalah 4,286 dan nilai t tabel sebesar 2,022 maka thitung > t tabel ( $4,286 > 2,022$ ) dan nilai Sig. < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari etika kerja (X1)

terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,658, yang berarti setiap ada etika kerja (X1), maka akan meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,658 satuan.

2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai thitung variabel pengalaman kerja (X2) adalah 2,195 dan nilai t tabel sebesar 2,022 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,195 > 2,022$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,034 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,150, yang berarti setiap ada pengalaman kerja (X2), maka akan meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,150 satuan.

3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai thitung variabel budaya kerja (X3) adalah 2,631 dan nilai t tabel sebesar 2,022 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,631 > 2,022$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,011 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari budaya kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,216, yang berarti setiap ada budaya kerja (X3), maka akan meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,216 satuan.

4. Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai Fhitung sebesar 51,412 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai Ftabel dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,23 ( $51,412 > 2,85$ ).

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja pegawai yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai yang tidak memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan solusi menciptakan budaya kerja yang positif, membentuk tim untuk menciptakan inovasi baru, dan membuat wadah untuk menyalurkan kreatifitas pegawai.
2. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan pegawai yang sigap dan tanggap dalam mengenali tanda-tanda kecelakaan dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai yang tidak menguasai peralatan kerja yang disediakan organisasi. Dengan solusi memberi pelatihan kepada pegawai yang tidak menguasai peralatan kerja dan memberikan bimbingan kepada pegawai yang kurang cermat dan teliti terhadap tugas yang diberikan.
3. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan pegawai yang bekerja keras untuk mencapai target dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai tidak memiliki keteguhan, ketegasan dalam menjalankan pekerjaan serta pengambilan keputusan. Dengan solusi memberikan pelatihan yang tepat untuk pegawai serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan pegawai yang mampu membuat ide yang kreatif dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai yang bekerja tidak akurat dan sering membuat kesalahan. Dengan solusi meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryana, Permata. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ).
- Budianto, Agung. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fikri, M. El, Ahmad, R., & Harahap, R. (2020). Strategi Mengembangkan Kepuasan Pelanggan Online Shop Dalam Meningkatkan Penjualan (Studi Kasus Sabun Pyari). *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 87–105.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fikri, M. El, Pane, D. N., & Ahmad, R. (2020). Factors Affecting Readers ' Satisfaction in " Waspada " Newspapers : Insight from Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(May), 357–371.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani, A. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa* (3rd ed.). Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Edisi Kedua* , BPFE:Yogyakarta.
- Hariandja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2014. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rival, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simorangkir, O. P. 2013. *Etika Bisnis, Jabatan dan Perbankan* Cetakan Pertama. Jakarta: PT Asdi Mahasya.
- Sunyoto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabund. 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 2013. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Hardianto. (2016). Konsekuensi Disiplin dan Pengalaman kerja pada Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Hutama, Adhyasaka. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera).
- Kotur, Bhargava R. (2014). *Education and Work-Experience - Influence on the Performance*.
- Ortisi, Christine. (2017). *Retail Industry: Analysis of Ethics on Employee Job Performance*.
- Safrizal. (2014). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh.

- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.
- Sudarman, Enjang. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang.
- Sutripto. (2013). Pengaruh Budaya, Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Sumatera Selatan. Universitas Muhammadiyah Palembang.