

PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN

Muhammad Isa Indrawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun permasalahannya yang penulis angkat yaitu: apakah etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 52 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari analisis regresi adalah: $Y = 0,327 + 0,746X_1 + 0,389 X_2 + -0,137 X_3$. Variabel etika kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai 0,679, kemudian diikuti oleh variabel pengalaman kerja sebesar 0,466. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 91,1% variasi dari prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja pada tingkat kepercayaan 0,05%. Sedangkan sisanya 8,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan.

Kata Kunci: Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Budaya Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja pegawai. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui arahan dan motivasi kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja pegawai. Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut lazim disebut motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan etika kerja, budaya kerja dan pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu lembaga atau organisasi. Bila suatu lembaga pemerintahan menghendaki prestasi kerja dari pegawainya, mau tidak mau harus memberi perhatian pada masalah upaya peningkatan kinerja dan menerapkan manajemen motivasi kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan penerapan sistem lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai mengembangkan diri dan berprestasi.

Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja, semangat kerja yang diciptakan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada suatu organisasi, apabila dapat didayagunakan secara optimal dengan memperhatikan aspek perilaku pegawainya, sehingga diperoleh suatu prestasi kerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya etika kerja, budaya kerja pengalaman kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Sehingga faktor etika kerja, budaya kerja dan pengalaman kerja sangatlah perlu untuk menciptakan suatu prestasi kerja yang baik. Untuk menjaga kestabilan kinerja, perusahaan dapat memupuk hubungan baik antara karyawan supaya maju. Kecamatan Binjai Selatan dengan luas wilayah 2.995.50 Ha dengan jumlah Penduduk pada tahun 2009 46.135 orang terdiri dari Laki – laki 23.142 orang dan Wanita 22.993 orang. Kecamatan Binjai Selatan membawahi 8 Kelurahan yaitu: Kel. Rambung Dalam, Kel. Tanah Merah, Kel. Rambung Timur, Kel. Tanah Seribu, Kel. Bhakti Karya, Kel. Binjai Estate, Kel. Pujidadi, Kel. Rambung Barat.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai, diantaranya adalah motivasi yang berupa hadiah untuk pegawai yang berprestasi baik yang diberikan atasan kurang sesuai sehingga kinerja karyawan semakin menurun, banyaknya pegawai tidak disiplin yaitu sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam melakukan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya sehingga prestasi kerja karyawan tidak tercapai, etika kerja dalam tutur sapa yang dilakukan oleh pegawai kurang sesuai sehingga prestasi kerja pegawai menurun, pengalaman kerja berupa keterampilan dan kemampuan teknik yang dimiliki pegawai belum memenuhi standard operasional sehingga prestasi kerja pegawai belum tercapai, budaya kerja dan etika kerja pegawai tidak sesuai sehingga kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk memilih dan membahas masalah etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja dan prestasi kerja dalam bentuk skripsi dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan.
2. Apakah etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Menganalisis pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan.
- b. Menganalisis pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Etika kerja

Pengertian etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja. Menurut Webster (2007:45), “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Menurut Harsono dan Santoso (2006:35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000:29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Menurut Tasmara (2000:14), etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut Johnson (2007:228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Menurut Hitzman (Syah, 2005: 73) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko (2009:63), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

3. Budaya Kerja

Menurut Widagdo (2004:20), kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta ‘budhayah’ yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain “budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut”. Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentjaraningrat (2004:2) yaitu; “kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat”. Menurut Nawawi (2003:65), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap

kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut Triguno (2001:13), budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Amnuhai (2003:76), untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Menurut Moekijat (2006:53), cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

- a. Disiplin
Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- b. Keterbukaan
Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- c. Saling menghargai
Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- d. Kerjasama
Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menjadi sangat penting untuk menilai kemampuan karyawan dan untuk pengembangan karir. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan setiap instruksi dari pimpinan, maka sebuah keharusan bagi seorang pimpinan untuk memahami karakter yang terpendam pada diri setiap karyawan. Dalam menjalankan sebuah organisasi dimana kumpulan dari individu yang berbeda memiliki keunikan karakter masing-masing yang secara tidak langsung akan membangun sebuah budaya organisasi. Menurut Handoko (2008:135) penilaian prestasi (*Performance Appraisal*) adalah proses melalui manajer organisasi-organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Setiap organisasi memerlukan penilaian setiap tugas yang diberikan oleh pihak manajemen. Menurut Handoko (2008:136), adapun manfaat penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan karyawan
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan karyawan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Menghindari penyimpangan proses staffing
- g. Ketidakakuratan informasi tentang karyawan.
- h. Menghindari kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang diberikan kepada karyawan dengan adil
- j. Untuk menjawab tantangan pihak-pihak eksternal

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Binjai Selatan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Binjai Selatan

III METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif. Menurut Rusiadi (2013:14), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2002: 107). Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 52 pegawai karena jumlah populasi kurang dari 100. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja,

pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.00) dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja (*Dependent Variable*)
 X1 = Etika kerja (*Independent Variable*)
 X2 = Pengalaman kerja (*Independent Variable*)
 X3 = Budaya kerja (*Independent Variable*)
 a = Konstanta
 b = Koefisien prediktor
 ε = Error term/ tingkat kesalahan

Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiono, 2012). Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%
- Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan
 n = Jumlah sampel
 K = Jumlah variabel bebas

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
 - Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

- t = Uji pengaruh parsial
 r = Koefisien korelasi
 n = Banyaknya data

IV. PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Tabel 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.327	1.537		.213	.832		
EtikaKerja	.746	.072	.679	10.370	.000	.405	2.468
PengalamanKerja	.389	.069	.466	5.628	.000	.253	3.950
BudayaKerja	-.137	.063	-.159	-2.169	.035	.322	3.108

a. Dependent Variable:
 PrestasiKerja

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 0,327 + 0,746 X_1 + 0,389 X_2 + -0,137 X_3 + \epsilon$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,327.
- Jika terjadi peningkatan etika kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,389.
- Jika terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,389.
- Jika terjadi peningkatan budaya kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,137.

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 2 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2714.095	3	904.698	176.044	.000 ^a
	Residual	246.674	48	5.139		
	Total	2960.769	51			

a. Predictors: (Constant), BudayaKerja, EtikaKerja, PengalamanKerja

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 176,044 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,183 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 serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima. Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 3 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.327	1.537		.213	.832		
EtikaKerja	.746	.072	.679	10.370	.000	.405	2.468
PengalamanKerja	.389	.069	.466	5.628	.000	.253	3.950
BudayaKerja	-.137	.063	-.159	-2.169	.052	.322	3.108

a. Dependent Variable:

PrestasiKerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- Pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja.
Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:
Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$
Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 10,370 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,676 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,676 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.
- Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.
Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:
Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$
Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 5,628 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,676 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,676 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.
- Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja.
Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:
Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar -2,169 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,676 dan signifikan sebesar 0,052, sehingga $t_{hitung} - 2,169 < t_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,052 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menyatakan budaya kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.917	.911	2.267

a. Predictors: (Constant), BudayaKerja, EtikaKerja, PengalamanKerja

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,911 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 91,1% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 91,1\% = 8,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti upah, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Analisis dan Evaluasi

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa variabel etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, di antaranya adalah hasil penelitian Sukardi yang menemukan secara simultan gaya kepemimpinan dan pemotivasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Petugas Penyuluh Lapangan Pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.

Variabel etika menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 10,370 > t_{tabel} 1,676$ ($df = n-k$, $df = 52-4 = 48$) dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan etika terhadap prestasi kerja pegawai. Etika kerja merupakan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Etika kerja yaitu menyangkut perilaku dan sikap pegawai dal hal hubungan kerja, ini sangat penting karena dengan adanya kerja sama yang selaras dan serasi antara sesama pegawai maka prestasi kerja akan semakin tinggi.

Variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,628 > t_{tabel} 1,676$ ($df = n-k$, $df = 52 - 4 = 48$) dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Johnson (2007:228) menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman". Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja perusahaan atau organisasi sehingga semua pekerjaan dapat berjalan lancar. Variabel budaya kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} -2,169 < t_{tabel} 1,676$ ($df = n-k$, $df = 52-4 = 48$) dan nilai probabilitas signifikan $0,052 > 0,05$, maka tolak H_1 (terima H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Jika budaya kerja yang diterapkan Kecamatan Binjai Selatan kurang baik, maka akan sulit untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Umi Kulsum dan Sayahrial namun sejalan dengan hasil penelitian dari Utomo yang menemukan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja.

Dari keterangan diatas kita yakin bahwa budaya kerja adalah sumber kekuatan organisasi. Sehingga budaya perusahaan bisa kita definisikan sebagai nilai-nilai pokok yang menjadi inti dari falsafah bekerja dalam organisasi, yang membimbing seluruh pegawai dalam bekerja, sehingga organisasi akan mencapai sukses dalam usahanya. organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan mampu bertahan lama. Apabila budaya itu tidak dimiliki,

bisa saja perusahaan itu sukses, tetapi keberhasilannya hanya bersifat sementara, tidak berlangsung lama atau abadi.

Bagaimanakah perselisihan dapat dikurangi dan norma-norma positif bisa dipertahankan. Sasaran-sasaran tersebut sebaiknya ditetapkan pada tiga tingkatan, yaitu sasaran prestasi, sasaran program, dan sasaran kultural, yaitu keyakinan, sikap, serta perilaku. Kegiatan itu disusul dengan perencanaan dan penerapan dari tindakan-tindakan yang secara ideal akan mewujudkan perubahan pada empat dimensi, yaitu pada setiap individu, pada tim-tim sekerja, pada pimpinan, dan pada organisasi secara proses, sistem, kebijakan, dan struktur. Oleh karena "cara bekerja" sebuah organisasi harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terus berubah, maka upaya untuk membentuk budaya perusahaan sebaiknya ditinjau sebagai suatu sistem. Timbal balik sebaiknya diperoleh secara berkala guna meninjau kembali kecocokan dari asumsi-asumsi semula dan menyesuaikan dalam tindakan selanjutnya.

V. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisa simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 176,044 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,183 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan.
2. Hasil analisa parsial menunjukkan bahwa t_{hitung} 10,370 > t_{tabel} 1,676 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka ada pengaruh positif dan signifikan secara (parsial) etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan, t_{hitung} 5,628 > t_{tabel} 1,676 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka ada pengaruh positif dan signifikan secara (parsial) pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan dan t_{hitung} -2,169 < t_{tabel} 1,676 dan signifikan $0,052 > 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara (parsial) budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Metode Penelitian*, Jakarta: Penerbit PT Dunia Java.
- Depdikbud, (1988). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Depdikbud
- Djoko Widagdo, (2004). *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: Cetakan Kesembilan, PT. Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cetakan kelima, Gajah Mada University Press.
- Handoko, Hani. T, (2009). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* edisi 2, Yogyakarta: BPFPE.
- Koentjaraningrat, (2004). *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia.
- Moekijat, (2006). *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Osborn dan Plastrik, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Rusiadi et al. (2013). *Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Salam, Burhanudin, (1997). *Etika Sosial: Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siti Amnuhai, (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Taliziduhu Ndraha, (2003). *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tasmara, Toto, (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: PT. Gema Insani Press
- Triguno. Prasetya, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- WJS Poerwadarminta, (1986). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Sukardi (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemasalahan Terhadap Prestasi Kerja Petugas Penyuluh Lapangan Pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak*. Universitas Padjadjaran Bandung.
- Syahrial (2004). *Pengaruh Diskripsi Kerja dan Upah Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. (Persero) Bhandha Share Reksa Cabang Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Umi Kulsum (2008). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang*. Universitas Islam Negeri Malang.