



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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ADE ANISYAH DALIMUNTHE
1625310577

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Ade Anisyah Dalimunthe, 1625310577. Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Skripsi 2019.

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 nyata 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 dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Ade Anisyah Dalimunthe, 1625310577. *The Influence of Work Ethics, Work Experience, and Work Culture on the Achievement of the Work of National Unity Employees, Politics and Community Protection in Karo Regency. Skripsi 2019.*

Employee is the main wealth of a company, because its participation is the key to the running of a company's activities, so it is important for companies to be able to optimize their employees in accordance with their functions in order to become quality and superior assets whose actual performance can be seen through employee performance. Work performance is the result of work achieved by employees in a certain time according to their duties and responsibilities. The National Unity, Political and Community Protection Agency of Karo Regency is a regional government organization in serving the community. In achieving organizational goals, the National Unity, Political and Community Protection Agency of the Karo Regency must pay more attention to its employees. Factors that can influence work performance in this study are work ethics, work experience and work culture. This study aims to determine whether work ethics, work experience, and work culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of employees of the National Unity, Politics and Community Protection of Karo Regency. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of the National Unity Agency, Politics and Community Protection Karo Regency, and a sample of 43 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that work ethics, work experience, and work culture partially and simultaneously had a positive and significant effect on the work performance of the National Unity Agency, Politics and Community Protection of the Karo Regency.

Keywords : *Work Ethics, Work Experience, Work Culture and Work Achievement*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. IbuEmi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Saifullah Dalimunthe, SP dan Ibunda Nismah br Sembiring, SH serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Fitri Handayani br Sembiring, SP (sepupu), Rizky Ramadhan Batubara, ST (Sepupu), Lailan Faridah Dalimunthe (adik) dan Erma Syahputri br Manik A.md (kakak), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Aluni Nasution, Rina Pusika Sari, Nia Lavenia, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-teman ku yang lain Efrianita br Sitepu, S.Si, Bertalina br Tarigan, Andry Purba, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Januari 2019

Penulis

Ade Anisyah Dalimunthe

1625310577

ABSTRAK

Ade Anisyah Dalimunthe, 1625310577. Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Skripsi 2019.

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 nyata 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 dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Ade Anisyah Dalimunthe, 1625310577. *The Influence of Work Ethics, Work Experience, and Work Culture on the Achievement of the Work of National Unity Employees, Politics and Community Protection in Karo Regency. Skripsi 2019.*

Employee is the main wealth of a company, because its participation is the key to the running of a company's activities, so it is important for companies to be able to optimize their employees in accordance with their functions in order to become quality and superior assets whose actual performance can be seen through employee performance. Work performance is the result of work achieved by employees in a certain time according to their duties and responsibilities. The National Unity, Political and Community Protection Agency of Karo Regency is a regional government organization in serving the community. In achieving organizational goals, the National Unity, Political and Community Protection Agency of the Karo Regency must pay more attention to its employees. Factors that can influence work performance in this study are work ethics, work experience and work culture. This study aims to determine whether work ethics, work experience, and work culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of employees of the National Unity, Politics and Community Protection of Karo Regency. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of the National Unity Agency, Politics and Community Protection Karo Regency, and a sample of 43 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that work ethics, work experience, and work culture partially and simultaneously had a positive and significant effect on the work performance of the National Unity Agency, Politics and Community Protection of the Karo Regency.

Keywords : *Work Ethics, Work Experience, Work Culture and Work Achievement*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. IbuEmi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Saifullah Dalimunthe, SP dan Ibunda Nismah br Sembiring, SH serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Fitri Handayani br Sembiring, SP (sepupu), Rizky Ramadhan Batubara, ST (Sepupu), Lailan Faridah Dalimunthe (adik) dan Erma Syahputri br Manik A.md (kakak), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Aluni Nasution, Rina Pusika Sari, Nia Lavenia, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-teman ku yang lain Efrianita br Sitepu, S.Si, Bertalina br Tarigan, Andry Purba, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Januari 2019

Penulis

Ade Anisyah Dalimunthe

1625310577

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	11
1. Prestasi Kerja	11
a. Pengertian Prestasi Kerja	11
b. Penilaian Prestasi Kerja	12
c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	12
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
e. Indikator Prestasi Kerja.....	14
2. Etika Kerja	15
a. Pengertian Etika Kerja	15
b. Macam-Macam Etika Kerja	17
c. Prinsip-Prinsip Etika Kerja	17
d. Indikator Etika Kerja.....	18
3. Pengalaman Kerja	20
a. Pengertian Pengalaman Kerja	20
b. IndikatorPengalaman Kerja.....	20
4. Budaya Kerja	22
a. Pengertian Budaya Kerja	22
b. Jenis-Jenis Budaya Kerja	24
c. Fungsi Budaya Kerja.....	26
d. Manfaat Budaya Kerja	28
e. Terbentuknya Budaya Kerja	29
f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	30
g. Indikator Budaya Kerja.....	34
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis	40

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	41
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
	C. Definisi Operasional Variabel.....	42
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	43
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
	F. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	51
	1. Deskripsi Objek Penelitian	51
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo	55
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	75
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	79
	7. Regresi Linier Berganda	83
	8. Uji Hipotesis	85
	B. Pembahasan.....	88
	1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	88
	2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja..	89
	3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja	90
	4. Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja	91
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	92
	B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Etika Kerja Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pengalaman Kerja Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Kerja Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	41
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kreativitas ($X_{1.1}$)	60
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Sebagai Tujuan ($X_{1.2}$)	61
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsisten ($X_{1.3}$).....	62
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gerakannya Mantap Dan Lancar ($X_{2.1}$).....	63
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Lebih Cepat Menanggapi Tanda-Tanda ($X_{2.2}$)	64
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Dengan Tenang ($X_{2.3}$)	66
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Keras ($X_{3.1}$)	67
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Berdedikasi ($X_{3.2}$).....	68

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bertanggungjawab (X _{3.3})	68
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja (Y. ₁)	70
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y. ₂).....	71
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y. ₃)	72
Tabel 4.18 Uji Validitas X ₁ (Etika Kerja).....	75
Tabel 4.19 Uji Validitas X ₂ (Pengalaman Kerja).....	76
Tabel 4.20 Uji Validitas X ₃ (Budaya Kerja)	76
Tabel 4.21 Uji Validitas Y (Prestasi Kerja)	77
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas X ₁ (Etika Kerja).....	78
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas X ₂ (Pengalaman Kerja).....	78
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas X ₃ (Budaya Kerja)	78
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Y (Prestasi Kerja)	79
Tabel 4.26 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	81
Tabel 4.27 Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.28 Regresi Linier Berganda	84
Tabel 4.29 Uji Simultan	85
Tabel 4.30 Uji Parsial.....	86
Tabel 4.31 Uji Determinasi.....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perindungan Masyarakat Kabupaten Karo	55
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	80
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 nyata 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.

Menurut Simorangkir (2013:3) menyatakan bahwa “etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup. Etika memberi manusia pandangan bagaimana menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari”. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan yang perlu kita pahami bersama bahwa etika ini dapat diterapkan dalam segala aspek atau sisi kehidupan kita. 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.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah etika kerja pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Etika Kerja Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai menjaga rahasia organisasi.	12	27,91%	31	72,09 %	43	100%
2	Menjaga rahasia pembayaran khusus / kenaikan gaji kepada pegawai tertentu.	4	9,30%	39	90,70%	43	100%

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui dapat diketahui mengenai pernyataan etika kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan

Masyarakat Kabupaten Karo dimana terdapat pegawai yang 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.

Dalam rangka penempatan tenaga kerja, seorang manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kontinuitas perusahaan. Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan dan ditentukan terlebih dahulu adalah kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan jabatan dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan. Pengalaman kerja akan membantu pegawai dalam menyelesaikan bidang pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2014:5) pengalaman kerja adalah “Lamanya waktu pegawai bekerja. Intensitas pengalaman kerja ini banyak ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: masa kerja, pengalaman kerja, ketrampilan serta relevansi pekerjaan yang pernah dilakukan”. Misalnya, seseorang mempunyai masa kerja selama empat tahun sebagai karyawan dan mengikuti program pada bidang tertentu, secara normal akan memiliki intensitas pengalaman kerja yang lebih banyak daripada pegawai yang hanya mempunyai masa kerja satu tahun dan tidak pernah mengikuti latihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa waktu, jenis pekerjaan, ketrampilan, masa kerja, dan pengalaman ketrampilan akan menentukan hasil yang lebih baik, oleh sebab tugas yang dikerjakan berulang-ulang dan merupakan suatu kebiasaan. Jika ketrampilan tersebut lama tidak digunakan, maka ketrampilan yang dimiliki akan menurun sampai pada tingkat yang paling

minimal. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengidentifikasi hal-hal yang kurang dan mencoba untuk memperbaikinya. Dengan demikian diharapkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan meningkat.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pengalaman kerja pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pengalaman Kerja Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Merekrut pegawai yang sudah benar-benar berpengalaman.	8	18,61%	35	81,39 %	43	100%
2	Melatih pegawai dari nol daripada merekrut pegawai yang sudah berpengalaman.	30	69,77%	13	30,23%	43	100%

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui dapat diketahui mengenai pernyataan pengalaman kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo dimana 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.

Menurut Siagian (2013:67) “budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adatistiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi”. Budaya kerja yang kuat akan

berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada pegawai. Dengan budaya kerja yang kuat berarti pegawai dalam perusahaan memiliki nilai keyakinan pada nilai-nilai budaya yang sama. Hal ini akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dimana pegawai merasa dihargai, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang pada akhirnya mendorong mereka meraih prestasi kerja yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah budaya kerja pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Kerja Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai selalu datang ke kantor dengan tepat waktu.	14	32,56%	29	67,44 %	43	100%
2	Pegawai selalu berada di kantor apabila jam istirahat sudah selesai.	12	27,91%	31	72,09%	43	100%

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui dapat diketahui mengenai pernyataan 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.

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis identifikasi yaitu:

- a. Pegawai berpindah dari suatu bidang padahal belum menguasai bidang pertama.
- b. Pegawai kurang berpengalaman dan tidak memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan tugas.
- c. Pegawai datang terlambat ke kantor padahal jam masuk sudah ditetapkan dan disepakati bersama.
- d. Pegawai yang datang ke kantor hanya mengisi absen padahal ada tanggung jawab yang harus di lakukan.
- e. Pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas langkah yang perlu diperhatikan dalam suatu rencana penelitian adalah apa yang menjadi pokok dalam penelitian tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo?
2. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo?
3. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo?
4. 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?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah :

- 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.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi organisasi

Untuk memberi saran dan 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.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah serta menambah pengetahuan dan wawasan peneliti.

c. Bagi peneliti berikutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dan pengembangan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

d. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sutripto (2013), Universitas Muhammadiyah Palembang, yang berjudul: “pengaruh budaya, lingkungan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Sumatera Selatan”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu budaya kerja, lingkungan dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja.

2. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 76 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 pegawai/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Sumatera Selatan, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian 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”. Hasibuan (2013:105) berpendapat bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sutrisno (2014:164) berpendapat bahwa “Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”.

Prestasi tidak hanya diukur dari segi berapa banyak yang telah disumbangkan, tapi suatu hal yang penting adalah loyalitas terhadap perusahaan, artinya dia tidak merasa rugi kalau berbuat banyak kepada perusahaan bahkan sebaliknya merasa senang atas sumbangan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini ialah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015:48) adalah “Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara, (2015:49), “Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.

- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi :

1. Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hasil yang di dapat juga semakin maksimal dan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas pegawai.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai.
3. Kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas memberikan pengaruh positif terhadap hasil yang di dapatnya, dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Siregar dan Kuara (2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi :

1. Etika Kerja

Etika kerja dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam pekerjaan meningkatkan prestasi.

2. Budaya Kerja

Segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja.

e. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:107), “Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada tiga aspek yaitu”:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 3) Kerjasama : suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2015:47).“Indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 4) Kecakapan : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah hasil kerja, inisiatif dan kerja sama.

2. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan tugas kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja ini bermaksud agar para karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang

keberhasilan bisnis dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perusahaan tersebut adalah dari nama baik perusahaan tersebut yaitu dari intern dan ekstern perusahaan, agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar maka perusahaan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan dimana sudah disepakati oleh para karyawan perusahaan.

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. Dengan demikian etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan “*self control*” karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Dalam bahasa Kant, etika berusaha mengunggah kesadaran manusia untuk bertindak secara otonom dan bukan secara heteronom. Etika bermaksud membantu manusia untuk bertindak secara bebas tetapi dapat dipertanggungjawabkan, kebebasan dan tanggung jawab adalah unsur pokok dari otonomi moral yang merupakan salah satu prinsip utama moralitas termasuk etika kerja sebagaimana yang akan dibahas. Menurut Simorangkir (2013:4), “Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan etika kerja dalam penelitian ini ialah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

b. Macam-Macam Etika Kerja

Menurut Simorangkir (2013:5), “Ada dua macam etika yang harus kita pahami bersama dalam menentukan baik dan buruknya perilaku manusia adalah”:

- 1) Menurut Simorangkir (2013:5), “Etika deskriptif, yaitu etika yang berusaha meneropong secara kritis dan rasional sikap dan perilaku manusia dan apa yang dikejar oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika deskriptif memberikan fakta sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang perilaku atau sikap yang mau diambil”.
- 2) Menurut Simorangkir (2013:6), “Etika normatif, yaitu etika yang berusaha menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika normatif memberi penilaian sekaligus memberi norma sebagai dasar dan kerangka tindakan yang akan diputuskan”.

c. Prinsip-Prinsip Etika Kerja

Menurut Simorangkir (2013:6), “Adapun prinsip-prinsip yang di kemukakan oleh yaitu”:

- 1) Prinsip tanggung jawab

Menurut Simorangkir (2013:6), “Salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Bahkan demikian rupanya sehingga seakan

tidak harus lagi dikatakan, karena sebagaimana diuraikan di atas orang profesional sudah dengan sendirinya berarti orang yang bertanggung jawab”.

2) Prinsip keadilan

Menurut Simorangkir (2013:7), “Prinsip ini terutama menuntut orang yang profesional agar dalam menjalankan profesinya ia tidak merugikan hak dan kewajiban dan kepentingan pihak tertentu”.

3) Prinsip Otonomi

Menurut Simorangkir (2013:7), “Prinsip yang dituntut oleh kalangan profesional terhadap dunia luar agar mereka diberikan kebebasan sepenuhnya dalam menjalankan profesinya”.

4) Prinsip integritas Moral

Menurut Simorangkir (2013:8), “Prinsip ini merupakan tuntutan kaum profesional atas dirinya sendiri bahwa dalam menjalankan tugas profesinya ia tidak akan sampai merusak nama baiknya serta citra dalam martabat profesinya”.

d. Indikator Etika Kerja

Menurut Simorangkir (2013:7), “adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum yaitu”:

1) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan baru, atau hubungan baru antara gagasan yang sudah ada.

2) Bekerja sebagai tujuan

Memberikan makna terhadap apa yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Konsisten

Fokus pada suatu bidang yang mana karyawan tidak akan berpindah menuju bidang lain sebelum pondasi bidang pertama benar-benar kuat.

Menurut Robbins (2014:17), “indikator etika kerja adalah sebagai berikut”:

1) Rasa tanggung jawab

Kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan di dalam dirinya, biasanya disebut juga dengan panggilan jiwa.

2) Kerja keras

Berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu cita-cita atau tujuan.

3) Sifat hemat

Sikap kerja yang efektif dan efisien lebih ditekankan pada aspek manajerial dalam mewujudkan strategi usaha, target pekerjaan, dan taktik bisnis dalam mengelola usaha.

4) Menghargai waktu

Menggunakan (sesuatu) dengan cermat dan hati-hati dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel etika kerja dalam penelitian ini adalah kreativitas, bekerja sebagai tujuan dan konsisten.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian 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”. Menurut Hariandja (2013:41), “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”. Menurut Hasibuan (2013:75), “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengalaman kerja dalam penelitian ini ialah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2013:80), “Indikator pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja adalah :

1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakanyang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

3) Bekerja dengan tenang

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

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1) Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah gerakan yang mantap dan lancar, lebih cepat menanggapi tandap-tanda, dan bekerja dengan tenang.

4. Budaya Kerja

a. Pengertian 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. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada karyawan.

Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima karyawan baru, sehingga karyawan bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada. Menurut Triguno (2013:44) 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, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.

Menurut Moeljono (2014:2), “Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya”.

Menurut Triguno (2013:1), “Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”.

Menurut Triguno (2013: 31), “Setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai yang diambil dalam kerangka kerja organisasi. Hal tersebut seperti

nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui”.

Menurut Triguno (2013: 4), “Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Warna budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya kerja dalam penelitian ini ialah 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.

b. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Menurut Tika (2015: 7), “adapun jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah” :

1) Berdasarkan Proses Informasi

Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari :

a) Budaya rasional

Menurut Tika (2015), “Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)”.

b) Budaya ideologis

Menurut Tika (2015), “Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)”.

c) Budaya consensus

Menurut Tika (2015), “Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)”.

d) Budaya hierarkis

Menurut Tika (2015), “Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi)”.

2) Berdasarkan Tujuannya

Budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu :

a) Budaya organisasi perusahaan.

- b) Budaya organisasi publik.
- c) Budaya organisasi sosial.

c. Fungsi Budaya Kerja

Menurut Tika (2015: 13), “Adapun fungsi utama budaya kerja adalah sebagai berikut” :

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.

Menurut Tika (2015), “Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain”.

- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Tika (2015), “Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya”.

- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Menurut Tika (2015), “Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif”.

- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Tika (2015), “Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama”.

5) Sebagai integrator.

Menurut Tika (2015), “Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda”.

6) Membentuk perilaku bagi karyawan.

Menurut Tika (2015), “Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan”.

7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan.

Menurut Tika (2015), “Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut”.

8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Menurut Tika (2015), “Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut”.

9) Sebagai alat komunikasi.

Menurut Tika (2015), “Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi”.

Menurut Triguno (2013: 5-6), “Tujuan fundamental budaya kerja untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu budaya kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin”.

d. Manfaat Budaya Kerja

Menurut Triguno (2013: 21), “Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain)”.

Menurut Triguno (2013: 21), “budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja”.

e. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja itu terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh pemilik atau pimpinan paling atas (*Top Management*) atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya pengaruh yang dimiliki akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinnya.

Menurut Triguno (2013: 29), “Budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pemimpinnya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul

budaya kerja yang diinginkan. Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita dan musuh budaya kerja adalah diri kita sendiri.

Di Indonesia terdapat perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akarbudaya yang dianut masyarakat atau bangsa yang bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersikap positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktifitas dan atau pekerjaan seseorang.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Triguno (2013: 27), “Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas”:

1) Kebersamaan

Menurut Triguno (2013), “Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja”.

2) Intensitas

Menurut Triguno (2013), “Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja”.

Menurut Tika (2015: 10), “menyatakan adalah 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja”. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut :

1) Inisiatif Individual

Menurut Tika (2015), “Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan”.

2) Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Menurut Tika (2015), “Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya”.

3) Pengarahan

Menurut Tika (2015), “Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan”.

4) Integrasi

Menurut Tika (2015), “Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan”.

5) Dukungan Manajemen

Menurut Tika (2015), “Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan”.

6) Kontrol

Menurut Tika (2015), “Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan/karyawan dalam suatu perusahaan”.

7) Identitas

Menurut Tika (2015), “Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan”.

8) Sistem Imbalan

Menurut Tika (2015), “Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya”.

Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

9) Toleransi terhadap konflik

Menurut Tika (2015), “Sejauh mana para karyawan/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan”.

10) Pola Komunikasi

Menurut Tika (2015), “Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri”.

g. Indikator Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:115), “indikator budaya kerja yaitu sebagai berikut”:

- 1) Bekerja keras, yakni kegiatan bekerja secara maksimal dengan mencurahkan 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.

Menurut Triguno (2013: 27), “indikator budaya kerja yaitu sebagai berikut”:

- 1) Kebersamaan yaitu sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama.

- 2) Intensitas, yaitu derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya kerja dalam penelitian ini adalah bekerja keras, berdedikasi, dan bertanggung jawab.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Sutripto (2013)	Pengaruh budaya, lingkungan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Sumatera Selatan.	Budaya Kerja, Lingkungan dan Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2	Hutama (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera).	Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3	Safrizal (2014)	Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh.	Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Budiyan to (2017)	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan

						terhadap kinerja.
5	Aryana (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ)	Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6	Hardianto (2016)	Konsekuensi Disiplin dan Pengalaman kerja pada Kinerja Aparatur Sipil Negara.	Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Saleha (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.	Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Sudarnan (2018)	Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang	Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9	Kotur (2014)	<i>Education and Work-Experience - Influence on the Performance.</i>	Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

10	Ortisi (2017)	<i>Retail Industry: Analysis of Ethics on Employee Job Performance.</i>	Etika Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
----	---------------	---	-------------	----------------	--------------------------	--

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Robbins (2014:13), “Etika kerja adalah kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat”.

Menurut Simorangkir (2013:3), “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, sehingga akan berdampak positif pada prestasi kerja”.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi 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”

Menurut Sutrisno (2014:5), “Pengalaman kerja merupakan lamanya waktu pegawai bekerja. Intensitas pengalaman kerja ini banyak ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: masa kerja, pengalaman kerja, ketrampilan serta relevansi pekerjaan yang pernah dilakukan. Jika ketrampilan tersebut lama tidak digunakan, maka ketrampilan yang dimiliki akan menurun sampai pada tingkat yang paling minimal. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengidentifikasi hal-hal yang kurang dan mencoba untuk memperbaikinya. Dengandemikian diharapkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan meningkat”.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:113),“ Budaya kerja 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”.

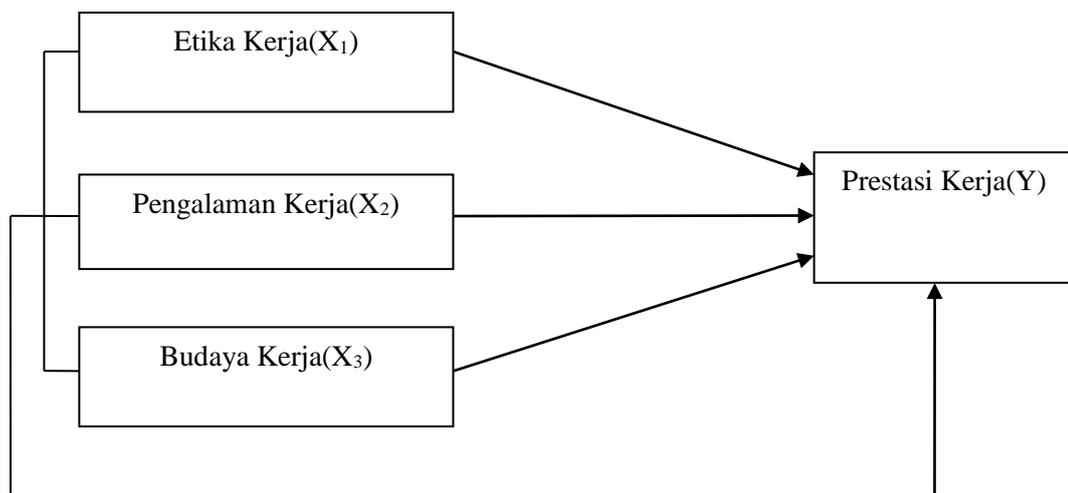
Menurut Siagian (2013:67) “Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada pegawai. Dengan budaya kerja yang kuat berarti pegawai dalam perusahaan memiliki nilai keyakinan pada nilai-nilai budaya yang sama. Hal ini akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dimana pegawai merasa

dihargai, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang pada akhirnya mendorong mereka meraih prestasi kerja yang diinginkan perusahaan”.

4. Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja akan meningkat ketika seseorang semakin sering mengulangi suatu pekerjaan. Maka kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan akan semakin meningkat. Etika kerja dan budaya kerja dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam pekerjaan maka meningkatkan prestasi Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja menurut Siregar dan Kuara (2009) serta Hasibuan (2013) mempengaruhi prestasi kerja.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Diduga Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.
2. Diduga Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.
3. Diduga Budaya kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.
4. Diduga Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerjasecara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan 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”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, Jl. Jamin Ginting No.17 Kabanjahe, Kabupaten Karo Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2018 sampai dengan Februari 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Mei 2018			Desember 2018			Januari 2019			Mei 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama etika kerja (X_1), variabel bebas kedua pengalaman kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga budaya kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Etika Kerja (X_1)	Aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. (Simorangkir, 2013:4)	1. Kreativitas 2. Bekerja sebagai tujuan 3. Konsisten (Simorangkir, 2013:7)	1. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan baru, atau hubungan baru antara gagasan yang sudah ada. 2. Memberikan makna terhadap apa yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. 3. Fokus pada suatu bidang yang mana karyawan tidak akan berpindah menuju bidang lain sebelum pondasi bidang pertama benar-benar kuat.	Skala likert
Pengalaman Kerja (X_2)	Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. (Handoko, 2013:78)	1. Gerakannya mantap dan lancar 2. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda 3. Bekerja dengan tenang (Handoko, 2013:80)	1. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan. 2. Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja. 3. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar	Skala likert
Budaya Kerja (X_3)	Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi	1. Bekerja keras 2. Berdedikasi 3. Bertanggung jawab	1. Kegiatan bekerja secara maksimal dengan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki. 2. Perilaku mengabdikan diri dengan mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu demi pencapaian tujuan	Skala likert

	yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Mangkunegara, 2015:113)	(Mangkunegara, 2015:115)	3. Merupakan suatu sikap bersedia menanggung segala sesuatu yang mungkin terjadi atas setiap tindakan dan keputusan yang diambil	
Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2013:105)	1. Hasil kerja 2. Inisiatif 3. Kerjasama (Hasibuan, 2013:107)	1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. 3. Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

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 43pegawai lapangan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015), “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”.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Kantor	1
2	Kelompok Jabatan Fungsional	6
3	Kasubag tata Usaha	2
4	Kasi Bina Ideologi dan Wasbag	9
5	Kasi Politik dan Kewaspadaan Nasional	10
6	Kasi Ketahanan Seni, Budaya, Agama, Masyarakat dan Ekonomi	15
Total		43

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo.

E. Teknik Pengumpulan Data

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:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2015), “Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti”.

2. Angket / *Quisioner*

Menurut Sugiyono (2015), “Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan”.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015), “Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari

instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015), “Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2015), “Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah”:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Untuk melihat data normal dapat dilihat dari uji”:

1) Uji Kurva

Menurut Sugiyono (2015), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Sugiyono (2015), “Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan

mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Sugiyono (2015), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2015), “Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* <10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015), “Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari

suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas; dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas”.

Menurut Sugiyono (2015), “Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

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 (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Etika Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Pengalaman Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Budaya Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2015), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2015), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2015), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

- a. Sejarah Singkat Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo

Kantor Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas di bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Pemerintah Daerah Kabupaten Karo, di pimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Karo melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Karo. Berdirinya Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo awalnya bernama Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbanglinmas). Sedangkan Kesbangpol sendiri sebelumnya bernama Badan Kesatuan Bangsa, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbanglinmas) Kabupaten Karo yang bentuk setelah pelaksanaan Otonomi Daerah di Kabupaten Karo Bakesbangtibliinmas Kabupaten Karo saat itu merupakan gabungan dari berbagai instansi/bagian, yaitu gabungan dari Kantor Sospol Kabupaten Karo, bagian ketertiban serta Karo dan Mawil Hansip Kabupaten Karo. Bakesbangtibliinmas di bentuk berdasarkan Perda Kabupaten Karo Nomor 24 Tahun 2000 tentang pembentukan, Susunan Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Karo yang telah di ubah dengan Perda Kabupaten Karo Nomor 10 Tahun 2002.

Bakesbang linmas Kabupaten Karo berkedudukan sebagai pelaksanaan tugas di bidang Kesatuan Bangsa, Kertlban dan Perlindungan Masyarakat di daerah Kabupaten Karo. Pada tahun 2004 Bakesbangtibliinms Kabupaten Karo dipecah menjadi dua instansi yaitu Bakesbanglinmas Kabupaten Karo dan Kantor Satpol Polisi Pamong Praja Kabupaten Karo yang menjalankan fungsi di bidang ketertiban di daerah Kabupaten Karo. Bakesbanglinmas Kabupaten Karo di dirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karo Nomor 13 Tahun 2004 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata kerja Lembaga Teknis Daerah di Pemerintah Kabupaten Karo.

b. Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo

1) Visi

Merajut Keberagaman, Memperkokoh Demokrasi Guna Mewujudkan Ketahanan Sumatera Utara Yang Damai dan Sejahtera.

2) Misi

a) Mendorong Penguatan Kelembagaan SKPD Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provsu, misi pertama ini dimaksudkan untuk penguatan SKPD Bakesbang Pol dan Linmas Provsu baik dari aspek Sumber Daya Manusia (SDM) maupun SKPD Bakesbang Pol itu sendiri.

b) Mendorong Penguatan Koordinasi dan Komunikasi dengan Instansi Terkait bertujuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan instansi terkait dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi SKPD Bakesbang Pol.

- c) Mendorong Penguatan Tehnologi Informatika di SKPD Bakesbang Pol dan Linmas Provsu, misi ini dimaksudkan agar dengan adanya Tehnologi dan Informatika khususnya dukungan Tehnologi Informasi bisa memudahkan komunikasi dan koordinasi dengan wilayah Kabupaten / Kota di Sumatera Utara.
- d) Menjadi Lembaga Pengumpul Informasi Bidang Ketahanan Ekonomi, pada tahun ini direncanakan ketahanan ekonomi akan dimasukkan menjadi salah satu TUPOKSI pada SKPD Bakesbang Pol dan Linmas, untuk itu akan diadakan program dan kegiatan yang bisa memberikan informasi tentang situasi dan kondisi perekonomian di Sumatera Utara.
- e) Memantapkan ketahanan seni, agama, budaya dan kemasyarakatan di Sumatera Utara Dalam Era Globalisasi dan Menyongsong Pasar Bebas Asia 2014, misi ini bertujuan agar nilai-nilai seni, budaya, agama dan hidup bermasyarakat yang sudah ada selama ini dapat tetap terjaga seiring dengan akan dilakukannya pasar bebas 2014, sehingga pengaruh budaya luar tidak menghilangkan nilai – nilai yang sudah tertanam selama ini di masyarakat, kekuatan ini menjadi modal sosial bagi pembangunan Sumatera Utara.
- f) Memantapkan pemahaman wawasan kebangsaan dan ideologi pancasila sebagai falsafah hidup bagi segenap elemen masyarakat Se-Sumatera Utara, bertujuan untuk menumbuhkan rasa cinta kepada tanah air, kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai warga

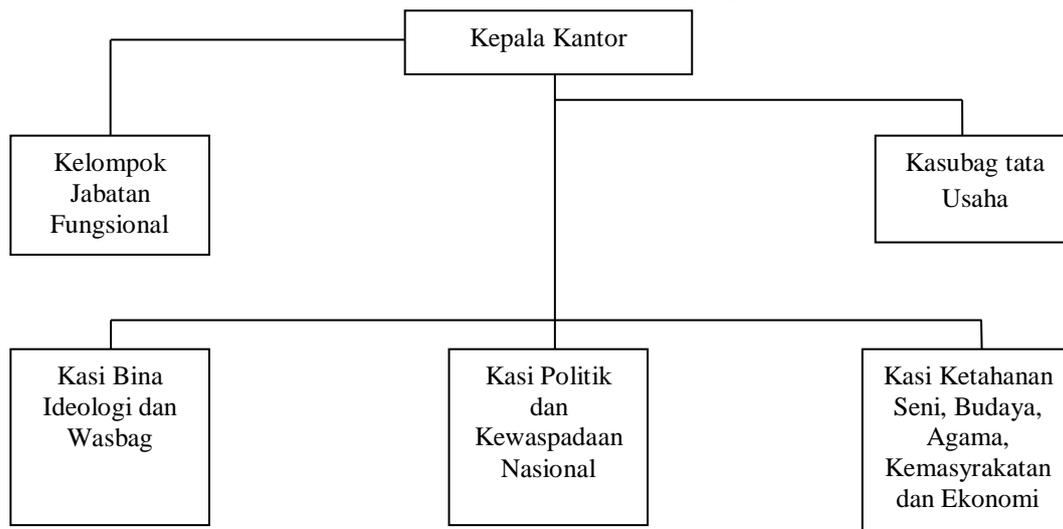
Negara serta menanamkan ideologi Pancasila sebagai pedoman dalam berbangsa dan bernegara.

- g) Menggali Potensi Lokal Dalam Merajut Keberagaman di Sumatera Utara dengan artian bahwa Sumatera Utara terkenal dengan daerah yang memiliki tingkat heterogenitas yang cukup tinggi, sehingga dibutuhkan pemahaman dan sikap saling toleransi dalam kehidupan bermasyarakat.
- h) Memantapkan pemahaman toleransi beragama dalam keberagaman bagi seluruh elemen masyarakat Sumatera Utara, misi ini dimaksudkan untuk menumbuhkan sikap saling menghargai dan menghormati antar umat beragama di Sumatera Utara, hal ini mengingat tingkat heterogenitas yang tinggi dapat menimbulkan perpecahan.
- i) Memantapkan kondisi sosial politik yang terkendali dan bermartabat serta terus mendorong tingkat partisipasi masyarakat dalam setiap pentas kegiatan politik baik local maupun nasional.
- j) Mendayagunakan potensi keberadaan Ormas / LSM dan lembaga nirlaba lainnya untuk menjadi mitra pemerintah dalam pembangunan Sumatera Utara
- k) Membangun identitas, karakter dan talenta bangsa melalui sekolah kebangsaan yang selaras dengan jati diri dan karakter kebangsaan
- l) Memfasilitasi penyelesaian konflik – konflik dan pencegahan muncunya konflik serta pemulihan pasca konflik.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo

Struktur organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo



Sumber : Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo (2019)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, yaitu:

a. Kepala Kantor

Memimpin Kantor Kesbangpol dlm melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kesbangpol dalam negeri untuk mewujudkan sistem politik di Kabupaten Karo yang Demokratis.

b. Kepala Seksi Politik Dan Kewaspadaan Nasional

Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan kegiatan, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintah serta peningkatan kapasitas Aparatur Kesbangpol di bidang sistem dan Implementasi Politik, Kelembagaan Politik Pemerintah, Kelembagaan Partai Politik, Budaya

dan Pendidikan Politik, Fasilitas Pemilu, Pilpres dan Pilkada serta Bidang Kewaspadaan dini, Kerjasama Intelkam, Bina Tenaga Kerja, Penanganan Konflik Pemerintah, Penanganan Konflik Sosial, Pengawasan Orang Asing dan Lembaga untuk mewujudkan sistem Politik di Kabupaten Karo yang Demokratis.

c. Kepala Seksi Bina Ideologi Dan Wawasan Kebangsaan

Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan kegiatan, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintah serta peningkatan kapasitas Aparatur Kesbangpol di bidang Ketahanan Ideologi Negara, Wawasan Kebangsaan, Bela Negara, Nilai-Nilai Sejarah Kebangsaan dan Penghargaan Kebangsaan untuk mewujudkan sistem Politik di Kabupaten Karo yang Demokratis.

d. Kepala Subbagian Tata Usaha

Melaksanakan penyiapan bahan perumusan perencanaan, Evaluasi pelaporan kegiatan serta pelaksanaan Administrasi Keuangan ,pelayanan surat menyurat, Kearsipan, Perpustakaan, Kehumasan, Keprotokolan, Administrasi Kepegawaian, Sarana Prasarana dan Kerumahtanggaan, berdasarkan standar dan ketentuan yang berlaku guna menunjang penyelenggaraan Kantor Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Karo.

e. Kepala Seksi Ketahanan Seni, Budaya, Agama, Kemasyarakatan Dan Ekonomi

Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan kegiatan, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan serta peningkatan kapasitas Aparatur Kesbangpol di bidang Ketahanan Seni dan Budaya, Agama dan Penanganan masalah Sosial Kemasyarakatan serta di bidang

Ketahanan Sumber Daya Alam, Ketahanan Perdagangan, Investasi, Fiskal dan Moneter, Perilaku Masyarakat, Kebijakan dan Ketahanan Lembaga Usaha Ekonomi, serta kebijakan dan Ketahanan Ormas Perekonomian untuk mewujudkan sistem Politik di Kabupaten Karo yang Demokratis.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

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 : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

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 : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

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 : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

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 : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

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. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang.

Tabel 4.5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 – 1,9	Sangat buruk
2 – 2,9	Buruk
3 – 3,9	Cukup Baik
4 – 4,9	Baik
5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Etika Kerja)

Variabel etika kerja (X₁) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kreativitas (X_{1.1}), bekerja sebagai tujuan (X_{1.2}) dan konsisten (X_{1.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kreativitas (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat		Pegawai akan bahagia apabila memiliki kreatifitas		Pegawai memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	6	14.0	10	23.3
Ragu-ragu	20	46.5	19	44.2	21	48.8
Setuju	12	27.9	18	41.9	9	20.9
Sangat Setuju	1	2.3	-	-	3	7.0
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.0930		3.2791		3.1163	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator kreativitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan cukup baik mengenai pegawai memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
2. Untuk item pegawai akan bahagia apabila memiliki kreatifitas, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai akan bahagia apabila memiliki kreatifitas.
3. Untuk item pegawai memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,11 Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan

Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Sebagai Tujuan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai harus berhasil dalam mencapai tujuan organisasi		Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP		Pegawai memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	5	11.6	10	23.3
Ragu-ragu	13	30.2	19	44.2	14	32.6
Setuju	20	46.5	13	30.2	19	44.2
Sangat Setuju	2	4.7	6	14.0	-	-
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.3721		3.4651		3.2093	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator bekerja sebagai tujuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai harus berhasil dalam mencapai tujuan organisasi, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah baik mengenai pegawai harus berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Untuk item pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP.

3. Untuk item pegawai memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan organisasi, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsisten (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu masuk kerja dengan tepat waktu		Pegawai memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan		Pegawai akan sukses apabila dapat bekerja keras	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	8	18.6	8	18.6
Ragu-ragu	14	32.6	13	30.2	13	30.2
Setuju	19	44.2	21	48.8	19	44.2
Sangat Setuju	-	-	1	2.3	3	7.0
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.2093		3.3488		3.3953	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator konsisten direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu masuk kerja dengan tepat waktu, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah baik mengenai pegawai selalu masuk kerja dengan tepat waktu.
2. Untuk item pegawai memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan.

3. Untuk item pegawai akan sukses apabila dapat bekerja keras, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,39 Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai akan sukses apabila dapat bekerja keras.

b. Variabel X₂ (Pengalaman Kerja)

Variabel pengalaman kerja (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari gerakannya mantap dan lancar (X_{2.1}), lebih cepat menanggapi tanda-tanda (X_{2.2}) dan bekerja dengan tenang (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gerakannya Mantap Dan Lancar (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan		Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar		Pegawai memiliki keterampilan di atas rata-rata	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	9.3	8	18.6	6	14.0
Tidak Setuju	6	14.0	8	18.6	4	9.3
Ragu-ragu	3	7.0	2	4.7	4	9.3
Setuju	8	18.6	6	14.0	6	14.0
Sangat Setuju	22	51.2	19	44.2	23	53.5
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.8837		3.4651		3.8372	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator gerakannya mantap dan lancar direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan, sebanyak 22 responden (51,2%) menyatakan sangat setuju,

dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah sangat baik mengenai pegawai melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Untuk item pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah sangat baik mengenai pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.
3. Untuk item pegawai memiliki keterampilan di atas rata-rata, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah sangat baik mengenai pegawai memiliki keterampilan di atas rata-rata.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Lebih Cepat Menanggapi Tanda-Tanda (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat menanggapi dengan cepat apabila tanda-tanda kecelakan dalam bekerja		Pegawai dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan organisasi dengan baik		Pegawai dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	9.3	15	34.9	12	27.9
Ragu-ragu	6	14.0	2	4.7	14	32.6
Setuju	20	46.5	5	11.6	8	18.6
Sangat Setuju	13	30.2	21	48.8	9	20.9
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.9767		3.7442		3.3256	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator lebih cepat menanggapi tanda-tanda direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai dapat menanggapi dengan cepat apabila tanda-tanda kecelakan dalam bekerja, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah baik mengenai pegawai dapat menanggapi dengan cepat apabila tanda-tanda kecelakan dalam bekerja.
2. Untuk item pegawai dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan organisasi dengan baik, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah sangat baik mengenai pegawai dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan organisasi dengan baik.
3. Untuk item pegawai dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan organisasi, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan organisasi.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Dengan Tenang (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki rasa percaya diri yang cukup besar		Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan tenang		Pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6	9	20.9
Ragu-ragu	12	27.9	14	32.6	16	37.2
Setuju	14	32.6	13	30.2	8	18.6
Sangat Setuju	9	20.9	8	18.6	10	23.3
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.5581		3.4884		3.4419	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator bekerja dengan tenang direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki rasa percaya diri yang cukup besar, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah baik mengenai pegawai memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.
2. Untuk item pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan tenang, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan tenang.
3. Untuk item pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan

Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

c. Variabel X₃ (Budaya Kerja)

Variabel budaya kerja (X₃) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari bekerja keras (X_{3.1}), berdedikasi (X_{3.2}) dan bertanggung jawab (X_{3.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 s/d Tabel 4.13.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Keras (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan		Pegawai memiliki keteguhan dan ketegasan dalam menjalankan pekerjaan dan pengambilan keputusan		Pegawai memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	11	25.6	12	27.9
Ragu-ragu	11	25.6	19	44.2	14	32.6
Setuju	18	41.9	12	27.9	15	34.9
Sangat Setuju	6	14.0	1	2.3	2	4.7
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.5116		3.0698		3.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator bekerja keras direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah baik mengenai pegawai bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Untuk item pegawai memiliki keteguhan dan ketegasan dalam menjalankan pekerjaan dan pengambilan keputusan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai memiliki keteguhan dan ketegasan dalam menjalankan pekerjaan dan pengambilan keputusan.
3. Untuk item pegawai memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Berdedikasi (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada organisasi		Pegawai memiliki rasa ikhlas dan jujur dalam menjalankan pekerjaan		Pegawai memiliki integritas dan profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4.7	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	27.9	8	18.6	8	18.6
Ragu-ragu	10	23.3	17	39.5	18	41.9
Setuju	15	34.9	8	18.6	8	18.6
Sangat Setuju	4	9.3	10	23.3	9	20.9
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.1628		3.4651		3.4186	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator berdedikasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada organisasi, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 3,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah baik mengenai pegawai diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada organisasi.

2. Untuk item pegawai memiliki rasa ikhlas dan jujur dalam menjalankan pekerjaan, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai memiliki rasa ikhlas dan jujur dalam menjalankan pekerjaan.
3. Untuk item pegawai memiliki integritas dan profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai memiliki integritas dan profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaan.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bertanggungjawab (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab		Pegawai istensi yang tinggi dalam pekerjaan		Pegawai diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk dijalankan dengan baik sesuai dengan tupoksi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20.9	4	9.3	4	9.3
Ragu-ragu	13	30.2	20	46.5	20	46.5
Setuju	16	37.2	17	39.5	16	37.2
Sangat Setuju	5	11.6	2	4.7	3	7.0
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.3953		3.3953		3.4186	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator bertanggungjawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan cukup baik mengenai pegawai bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
2. Untuk item pegawai istensi yang tinggi dalam pekerjaan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai istensi yang tinggi dalam pekerjaan.
3. Untuk item pegawai diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk dijalankan dengan baik sesuai dengan tupoksi, sebanyak 20 responden

(46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41 Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo cukup baik mengenai pegawai diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk dijalankan dengan baik sesuai dengan tupoksi.

d. Variabel Y (Prestasi Kerja)

Variabel prestasi kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari hasil kerja (Y.1), inisiatif (Y.2) dan kerjasama (Y.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat		Pegawai melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	14.0	14	32.6	10	23.3
Ragu-ragu	17	39.5	11	25.6	12	27.9
Setuju	20	46.5	14	32.6	12	27.9
Sangat Setuju	-	-	4	9.3	9	20.9
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.3256		3.1860		3.4651	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator hasil kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik

dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah baik mengenai pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat.

2. Untuk item pegawai melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.
3. Untuk item pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi, sebanyak 12 responden (27,9%) menyatakan ragu-ragu dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang baik		Pegawai cepat dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan		Pegawai mampu membuat ide yang kreatif untuk bisa memajukan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6	7	16.3
Ragu-ragu	21	48.8	13	30.2	11	25.6
Setuju	12	27.9	20	46.5	12	27.9
Sangat Setuju	2	4.7	2	4.7	13	30.2
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.1860		3.3721		3.7209	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator inisiatif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang baik, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan cukup baik mengenai pegawai memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang baik.
2. Untuk item pegawai cepat dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai cepat dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.
3. Untuk item pegawai mampu membuat ide yang kreatif untuk bisa memajukan organisasi, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah sanga baik mengenai pegawai mampu membuat ide yang kreatif untuk bisa memajukan organisasi.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu untuk bekerja sama dengan pegawai yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan		Pegawai bekerja sesuai perintah dan intruksi dari atasan		Pegawai bersedia bekerja sama dengan karyawan lain apabila dibutuhkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6	6	14.0
Ragu-ragu	13	30.2	13	30.2	16	37.2
Setuju	20	46.5	19	44.2	17	39.5
Sangat Setuju	2	4.7	3	7.0	4	9.3
Total	43	100	43	100	43	100
Mean	3.3721		3.3953		3.4419	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator kerjasama direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mampu untuk bekerja sama dengan pegawai yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo Medan sudah baik mengenai pegawai mampu untuk bekerja sama dengan pegawai yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk item pegawai bekerja sesuai perintah dan intruksi dari atasan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai bekerja sesuai perintah dan intruksi dari atasan.
3. Untuk item pegawai bersedia bekerja sama dengan karyawan lain apabila dibutuhkan, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44 Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa,

Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo sudah baik mengenai pegawai bersedia bekerja sama dengan karyawan lain apabila dibutuhkan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.18
Uji Validitas (X_1) Etika Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.3953	18.197	.503	.802
Pernyataan X1.2	26.2093	18.550	.516	.801
Pernyataan X1.3	26.3721	18.001	.476	.805
Pernyataan X1.4	26.1163	18.105	.464	.807
Pernyataan X1.5	26.0233	17.738	.490	.804
Pernyataan X1.6	26.2791	17.301	.630	.786
Pernyataan X1.7	26.2791	17.301	.630	.786
Pernyataan X1.8	26.1395	17.551	.579	.793
Pernyataan X1.9	26.0930	18.420	.395	.816

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel etika kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₂) Pengalaman Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	28.8372	44.044	.502	.827
Pernyataan X2.2	29.2558	42.862	.464	.836
Pernyataan X2.3	28.8837	44.153	.451	.835
Pernyataan X2.4	28.7442	47.004	.612	.818
Pernyataan X2.5	28.9767	41.690	.667	.806
Pernyataan X2.6	29.3953	44.292	.677	.809
Pernyataan X2.7	29.1628	47.806	.465	.829
Pernyataan X2.8	29.2326	45.754	.639	.814
Pernyataan X2.9	29.2791	45.016	.646	.812

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₃) Budaya Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	26.4884	23.065	.745	.805
Pernyataan X3.2	26.9302	25.685	.560	.826
Pernyataan X3.3	26.8372	23.425	.762	.804
Pernyataan X3.4	26.8372	22.282	.718	.806
Pernyataan X3.5	26.5349	24.445	.508	.833
Pernyataan X3.6	26.5814	24.868	.480	.835
Pernyataan X3.7	26.6047	25.721	.436	.839
Pernyataan X3.8	26.6047	26.911	.452	.836
Pernyataan X3.9	26.5814	27.344	.367	.843

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1395	24.742	.710	.825
Pernyataan Y.2	27.2791	23.206	.628	.828
Pernyataan Y.3	27.0000	23.333	.558	.837
Pernyataan Y.4	27.2791	25.111	.573	.835
Pernyataan Y.5	27.0930	24.086	.663	.826
Pernyataan Y.6	26.7442	24.100	.477	.847
Pernyataan Y.7	27.0930	24.896	.556	.836
Pernyataan Y.8	27.0698	25.590	.445	.847
Pernyataan Y.9	27.0233	24.452	.607	.831

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) Etika Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,818 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel etika kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₂) Pengalaman Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,838 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₃) Budaya Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,842 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel budaya kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

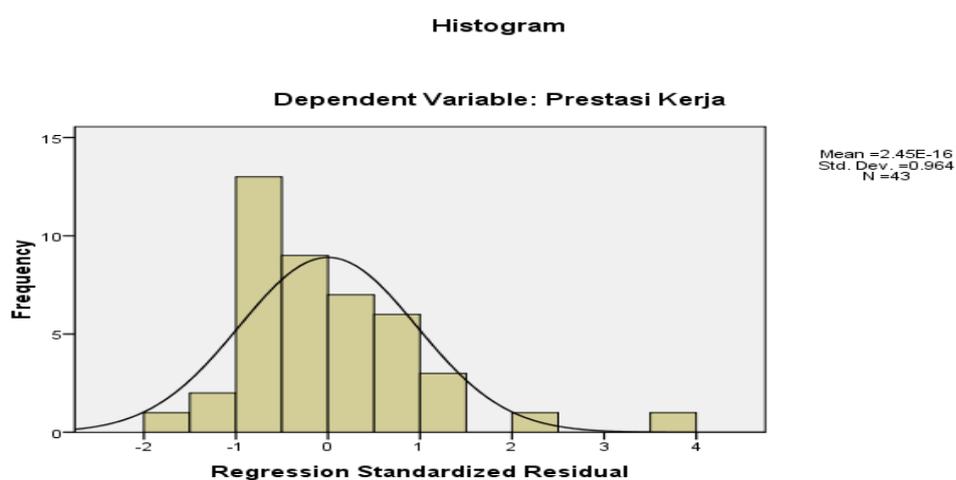
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,850 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

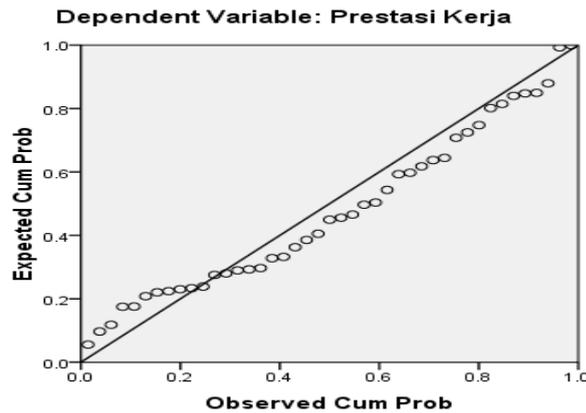


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

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 ($p = 0,774 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

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

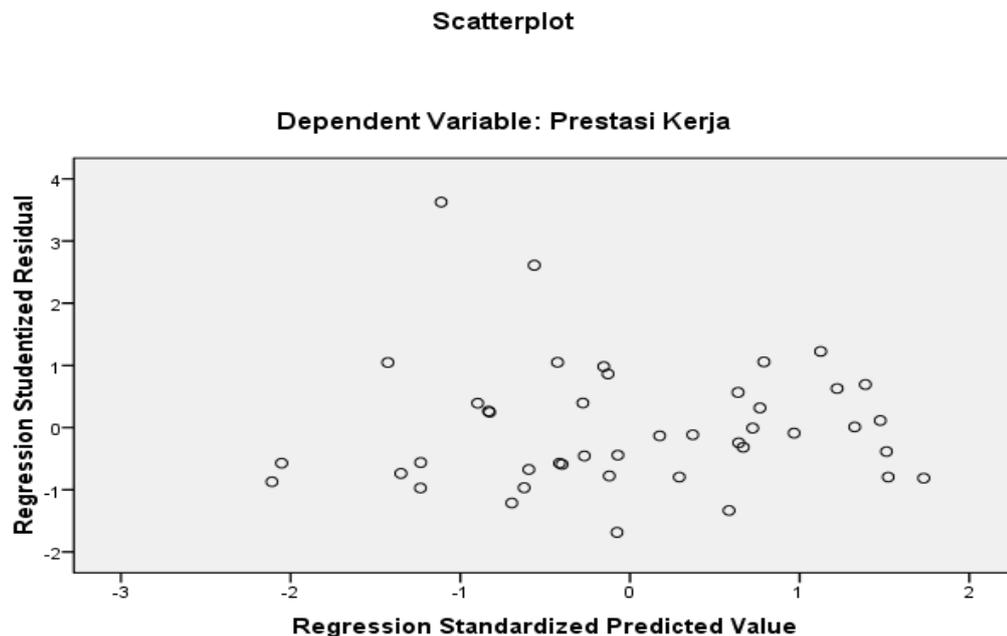
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

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.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

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.

7. Regresi Linier Berganda

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:

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

Tabel 4.27
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,329 + 0,658 X_1 + 0,150 X_2 + 0,216 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

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

8. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. 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 4.29
Uji Simultan
ANOVA^b

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

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.28 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.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.30
Uji Parsial
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dilihat bahwa:

1) 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.

2) 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 $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,195 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,034, sehingga $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,034 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3) Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 2,631 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,011, sehingga $t_{hitung} 2,631 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

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 4.31
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.783	2.56637

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

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.

B. Pembahasan

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 t_{hitung} 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 terjawab.

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 t_{hitung} 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 terjawab.

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 t_{hitung} 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. 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 F_{hitung} 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. 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 t_{hitung} variabel etika kerja (X_1) adalah 4,286 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,022 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,286 > 2,022$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari etika kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,658, yang berarti setiap ada etika kerja (X_1), 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 t_{hitung} variabel pengalaman kerja (X_2) 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 (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,150, yang berarti setiap ada pengalaman kerja (X_2), 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 t_{hitung} variabel budaya kerja (X_3) 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 (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,216, yang berarti setiap ada budaya kerja (X_3), 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 F_{hitung} sebesar 51,412 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,23 = ($51,412 > 2,85$).

B. 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

Buku:

- 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.

Jurnal:

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aryana, Permata. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ).
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Sumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Budianto, Agung. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hardianto. (2016). Konsekuensi Disiplin dan Pengalaman kerja pada Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Hutama, Adhyasaka. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera).
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Kotur, Bhargava R. (2014). Education and Work-Experience - Influence on the Performance.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ortisi, Christine. (2017). Retail Industry: Analysis of Ethics on Employee Job Performance.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- 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.
- Sari, M. M. (2019). Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok). *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampong Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- 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.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.