



**PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA PT. ABC PRESIDENT
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**MAYA ASIFAH SINAGA
1525310839**

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MAYA ASIFAH SINAGA
NPM : 1525310839
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA PT. ABC PRESIDENT INDONESIA MEDAN

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANTIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MAYA ASIFAH SINAGA
NPM : 1525310839
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA PT. ABC PRESIDENT INDONESIA MEDAN

MEDAN, JULI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.P., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MAYA ASIFAH SINAGA
NPM : 1525310839
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA PT. ABC PRESIDENT INDONESIA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019

PETERAI
TEMPEL
09247AFF248814325
6000
(MAYA ASIFAH SINAGA)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Asifah Sinaga
Tempat/Tanggal lahir : Bahdamar, 10 September 1996
NPM : 1525310839
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Perumahan Seroja Mansion No. 6A. Kec. Medan Sunggal

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



(Maya Asifah Sinaga)



Acc corvide
sidang nigo hjuu -
J. Sin -
28/07/18.

**PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA PT. ABC PRESIDENT
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**MAYA ASIFAH SINAGA
1525310839**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2018**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOCIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. Tovib Daulay, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Nalla Asyah S.
 Jurusan / Program Studi : Manajemen / Ekonomi
 No. Stambuk / NPM : 1525310839
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Ase President di Indonesia Medan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24/07/2018	Definer awal Definer akhir BAB I BAB II BAB III BAB IV BAB V		Selesai Aipolih.
31/07/2018	Prinsip Definer Definer prestasi		Selesai Aipolih.
01/08/2018	Ace persentase Ruang		Ace Sistem Masa

Disetujui / Disetujui Oleh :

Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Dr. M. Tovib Daulay, S.E., M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fa@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : EKONOMI SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. TOYIB DAULAY S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Naya Achah Sinaga
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 150210039
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT AEC President Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/04/2018	Bagian I Bagian II Bagian III Kesimpulan		Jajad syaiful
11/04/2018	Ace Pembahasan proposal		Ace Jajad syaiful revisi

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan

Sarva Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

M. Toyib Daulay, S.E., M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fc@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : EKONOMI SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO, SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : Naura Agustah Sinaga
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1525310030
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
17/4/18	Perhatikan panduan penulisan skripsi	<i>[Signature]</i>	
19/4/18	Sumber harus ada di daftar Pustaka	<i>[Signature]</i>	
20/4/18	Ace Seminar	<i>[Signature]</i>	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dosen Pembimbing II

[Signature]

Febrilian Lestario, S.E., M.Si

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 13-08-18 2:04:50 PM

"MAYA ASIFAH
SINAGA_1525310839_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 14663 <http://www.jurnal.mudira.indure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-PELATIHAN-DAN-MOTIVA...>
- 5052 http://etheses.uin-malang.ac.id/2133/10/07510008_Lampiran.pdf
- 3637 <https://www.coursehero.com/file/12253816/Output-graf-analisis-bab-4->

Other Sources:]

Processed resources details:

254 - Ok / 34 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

- Wikipedia:
- Google Books:
- Ghostwriting services:
- Anti-cheating:

Plagiarism Detector v. 1002 - Originality Report:

Analysed document: 13-08-2014 12:04:30 PM

"MAYA ASIFAH SINAGA_1525310839_MANAJEMEN.docx"

Uploaded to: Universitas Pembangunan Paralel Budi Luhur



Relation chart



Distribusi grafik



Comparison Files: Results. Detected language: Indonesian
Top sources of plagiarism:



Faintly visible table with multiple columns and rows, likely containing the top sources of plagiarism mentioned in the report.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 P.O.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Maya Asifah Sinaga
Tempat/Tgl. Lahir : Bahdamar / 10 September 1996
Nomor Pokok Mahasiswa : 1525310839
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 110 SKS, IPK 3.68

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No	Judul Skripsi	Persetujuan
1	Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pt. Abe President Indonesia Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Analisis pengaruh kepuasan kerja, stres dan motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja pegawai pada Pt. Abe President Indonesia Medan	<input type="checkbox"/>
3	Pengaruh merit pay dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada Pt. Abe President Indonesia Medan	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 07 Maret 2018

(Maya Asifah Sinaga)

Nomor :
Tanggal :
Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Surya Ningsih, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 20-03-2018
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(M. Jari Rully, S.E., M.M.)

Tanggal : 18-3-2018
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRINA SIREGAR, SE, M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Febrilean Lestario)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.panca Budi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 07 Maret 2018 10:13:55



NO : 0178/PT-ABCPI/SUMUT/VIII/2018

Medan , 10 Agustus 2018

Kepada Yth
Bapak / Ibu Dekan I
Universitas Pembangunan Panca Budi
Medan

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat permohonan Research dari Bapak / Ibu Dekan dengan no surat
0178/17/FSSM/2018 dengan Thema Research **“Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja
dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi kerja Pada PT. ABC President Indonesia Medan ”**

Dengan ini kami bersedia memberi kesempatan untuk research kepada mahasiswi Universitas
Pembangunan Panca Budi Medan dengan nama **Maya Asifah Sinaga** NPM **1525310839** program
Manajemen selama 1 bulan. Melalui surat ini kami sampaikan bahwa research yang
maksud bisa dilaksanakan sejak keluarnya surat ini.

Demikian surat ini kami sampaikan,. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

(
Maya Asifah Sinaga)
ABC President Indonesia
ASM
ASS
File

ABC PRESIDENT INDONESIA

Head Office : Office Tower A Lt.31 Jl. Casablanca Raya Kav.86 Jakarta Selatan-12870. Tel : +62 21 2982 0168 (Hunting) / Fax : +62 21 2982 0166
Branch Office : Karangasem, Karangasem Timur 41371, Jawa Barat, Indonesia. Tel : +62 267 481 422 (Hunting) / Fax : +62 267 481 421

No. 1319 / Per / BP / 2018

Tidak akan tidak ada sanksi

UPT. Perpustakaan

21 SEP 2018

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 September 2018
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
DI -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maya Asifah Sinaga
Tempat/Tgl. Lahir : Bahdamar / 10 September 1996
Nama Orang Tua : Joniarto Sinaga
No. R. M : 1525310839
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082361739793
Alamat : Jl. Puskesmas I Medan Sunggal

Sangat bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan, selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 ekemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 ekemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi di lampirkan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000
P. UK Gaji TA 2018/2019	: Rp. 3.750.000
	5.850.000

19/09
1218



Hormat Saya
(Signature)
Maya Asifah Sinaga
1525310839

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asfi) - Mhs.ybs.

21/08/2018 08:17:56
050203 9849-SPBU KASUARI 1448090
NO. KARTU: 6..2456
UNIVERSITAS PANCABUDI

NPM : 1525310839
NAMA : MAYA ASIFAH SINAGA
PRG STUDI : MANAJEMEN
SEMESTER :-
DESKRIPSI : 722262|722268|722269|722
NO. REF : 00000000000019163234
JML TGIHAN:RP. 2,725,000
ADMIN BANK:RP. 750
JML BAYAR :RP. 2,725,750

SIMPAN SEBAGAI BUKTI PEMBAYARAN
CONTACT BRI:14017/1500017



21/08/2018 15:05:54
450734 9842-KAMPUS PANCA BU 1571447
NO. KARTU: 6..2456
UNIVERSITAS PANCABUDI

NPM : 1525310839
NAMA : MAYA ASIFAH SINAGA
PRG STUDI : MANAJEMEN
SEMESTER :-
DESKRIPSI : 653144#UJIAN SEMESTER PE
NO. REF : 00000000000018826302
JML TGIHAN:RP. 1,750,000
ADMIN BANK:RP. 750
JML BAYAR :RP. 1,750,750

SIMPAN SEBAGAI BUKTI PEMBAYARAN
CONTACT BRI:14017/1500017

21/09/2018 08:18:19
050203 9849-SPBU KASUARI 1448256
NO. KARTU: 6..2456
UNIVERSITAS PANCABUDI

NPM : 1525310839
NAMA : MAYA ASIFAH SINAGA
PRG STUDI : MANAJEMEN
SEMESTER :-
DESKRIPSI : 722263#UK TERMIN 2#S055
NO. REF : 00000000000019163235
JML TGIHAN:RP. 625,000
ADMIN BANK:RP. 750
JML BAYAR :RP. 625,750

SIMPAN SEBAGAI BUKTI PEMBAYARAN
CONTACT BRI:14017/1500017

21/09/2018 08:20:46
050203 9849-SPBU KASUARI 1448872
NO. KARTU: 6..2456
UNIVERSITAS PANCABUDI

NPM : 1525310839
NAMA : MAYA ASIFAH SINAGA
PRG STUDI : MANAJEMEN
SEMESTER :-
DESKRIPSI : 722267#UK TERMIN 6#S055
NO. REF : 00000000000019163248
JML TGIHAN:RP. 625,000
ADMIN BANK:RP. 750
JML BAYAR :RP. 625,750

SIMPAN SEBAGAI BUKTI PEMBAYARAN
CONTACT BRI:14017/1500017



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

**KARTU KEMAJUAN MAHASISWA
(KKM)**

Maya Asifah Sinaga
1525310839

Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen SDM

Kode MK	Mata Kuliah	WP	SMT	SKS	NH	NA	K x N
SD1010101	Pendidikan Agama	W	1	3	A	4	12
SD1010102	Metafisika I	W	1	2	A	4	8
SD1010103	Bahasa Inggris Bisnis - I	W	1	2	B	3	6
SD1010104	Pendidikan Kewarganegaraan	W	1	2	A	4	8
SD1010110	Pengantar Ekonomi Mikro	W	1	3	A	4	12
SD1010111	Pengantar Bisnis	W	1	3	A	4	12
SD1010112	Pengantar Akuntansi Bisnis - I	W	1	2	B	3	6
SD1010113	Matematika Ekonomi dan Bisnis	W	1	3	B	3	9
SD1010206	Metafisika - II	W	2	2	B	3	6
SD1010207	Pendidikan Pancasila	A	2	2	A	4	8
SD1010214	Pengantar Ekonomi Makro	W	2	3	A	4	12
SD1010215	Pengantar Akuntansi Bisnis II	W	2	2	A	4	8
SD1010216	Pengantar Manajemen	W	2	3	B	3	9
SD1010217	Statistik Ekonomi dan Bisnis - I	W	2	2	B	3	6
SD1010218	Metode Kuantitatif	W	2	3	A	4	12
SD1015205	Bahasa Inggris Bisnis - II	W	2	2	A	4	8
SD1010306	Bahasa Indonesia/ Penulisan Ilmiah	W	3	3	A	4	12
SD1010319	Manajemen Pemasaran	W	3	3	C	2	6
SD1010320	Statistik Ekonomi dan Bisnis - II	W	3	2	C	2	4
SD1010325	Akuntansi Biaya	W	3	3	C	2	6
SD1010326	Manajemen Keuangan - I	W	3	3	A	4	12
SD1010327	Manajemen Operasional - I	W	3	2	A	4	8
SD1010328	Manajemen Pengendalian Usaha	W	3	3	B	3	9
SD1010343	Prilaku Organisasi	W	3	3	A	4	12
SD1010421	Operation Research	W	4	3	B	3	9
SD1010429	Manajemen SDM - I	W	4	3	A	4	12
SD1010430	Wirausaha Koperasi	W	4	3	B	3	9
SD1010431	Akuntansi Manajemen	W	4	3	A	4	12
SD1010432	Manajemen Risiko	W	4	3	A	4	12
SD1010444	Manajemen Operasional - II	W	4	2	B	3	6
SD1010445	Manajemen Keuangan - II	W	4	3	A	4	12
SD1010522	Sistem Informasi Manajemen Bisnis	W	5	3	A	4	12
SD1010533	Manajemen SDM - II	W	5	3	B	3	9
SD1010534	Studi Kelayakan Bisnis	W	5	3	A	4	12
SD1010535	Ekonomi Manajerial	W	5	3	A	4	12
SD1010536	Manajemen Strategi	W	5	3	A	4	12
SD1010537	Ekonomi Bisnis Internasional	W	5	3	A	4	12
SD1010538	Perpajakan	W	5	3	B	3	9
SD1010523	Metode Penelitian Bisnis	W	6	3	A	4	12
SD1010524	Aspek Hukum Dalam Bisnis	W	6	3	A	4	12

Kode MK	Mata Kuliah	W/P	SMT	SKS	NH	NA	K x N
021010639	Kewirausahaan	W	6	3	B	3	9
021010640	Total Quality Manajemen	W	6	3	A	4	12
021010641	Teori Pengambilan Keputusan	W	6	3	A	4	12
021010642	Business Plan/Budgeting	W	6	3	B	3	9
021010645	Seminar Manajemen SDM	W	6	3	A	4	12
021010709	Metafisika III	W	7	2	A	4	8
021010747	Megang	W	7	4	A	4	16
021014753	Manajemen Konflik	P	7	3	A	4	12
021014754	Training and Development	P	7	3			
021014755	Leadership	W	7	3	A	4	12
021014756	Manajemen Kinerja	W	7	3	A	4	12
021014757	Teori dan Design Organisasi	W	7	3	A	4	12
021010829	Comprehensive	W	8	2			
021010890	Skripsi	A	8	4			
Jumlah SKS Teraambil					141		511
IP Kumulatif					3.62		



Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum.

- Wajib/Pilihan
- Nilai Huruf
- Nilai Angka

CERTIFICATE

This is to certify that

MAYA ASIFAH SINAGA

Has Taken an English Achievement Test, Equivalent to TOEFL and attained result as represented by the Following Scores:

1	Listening Comprehension	134
2	Structure and Written Expression	135
3	Reading Comprehension	135
	FINAL SCORE	404



Medan, 24 Mei 2018

Director
LPPRO UNPAB



Rahmat Hidayat, SE., MM

Lppro
Panca Budi



Sertifikat

Diberikan kepada :

Maya Asifah Sinaga

N.P.M: 1525310839

sebagai

Peserta

Seminar Motivasi Berprestasi

Dengan Tema: "Motivasi Berprestasi"

Pengantar: Anggia Sari Lubis, S.E., M.Si

Yang Diselenggarakan Oleh Student Advisory Center (S A C)

Universitas Pembangunan Panca Budi

Medan, 16-September 2017



Rektor III

Samrin, S.E., M.M



Ka. SAC

M. Dharma Tuah Nasution, S.E., M.M.



Universitas
Pembangunan
Panca Budi

Sertifikat

Diberikan kepada :

Maya Asifah Sinaga

NPPM: 1525310839

sebagai

Peserta

Seminar Leadership

Dengan Tema: "Pukul 10.00 - 12.00 Wib Gedung D. Perpustakaan"

Pemateri: Agus Marwan

Yang Diselenggarakan Oleh Student Advisory Center (S A C)

Universitas Pembangunan Panca Budi

Medan, 23 September 2017



Rektor III

Samrin, S.E., M.M.
Samrin, S.E., M.M.



Ka. SAC

M. Dharma Tuah Nasution, S.E., M.M.
M. Dharma Tuah Nasution, S.E., M.M.

001.0001.10.0201.4.2013


Universitas
Pembangunan
Panca Budi

Sertifikat

Diberikan kepada :

Maya Asifah Sinaga

NPM: 1525310839

sebagai
Peserta

Seminar Komunikasi Efektif

Dengan Tema: "Pukul 08.00 - 10.00 WIB Gedung D, Perpustakaan"

Pemateri: Agus Marwan


Yang Diselenggarakan Oleh Student Advisory Center (SAC)

Universitas Pembangunan Panca Budi

Medan, 23 September 2017

Rektor III


Samrin, S.E., M.M.


Ka. SAC

M. Dharma Fuah Nasution, S.E., M.M.

ABSTRACT

Employees are the main wealth of a company, because its participation is the key to the running of a company's activities, so the company must pay attention to employee performance. Factors that may affect job performance are work ethic, work experience and work culture. High work ethic of course routine will not make bored, even able to improve her work performance. Work experience will help employees in completing the field of work and a strong work culture will have a positive effect on business performance because it can provide tremendous motivation to employees. This study aims to determine whether work ethics, work experience, and work culture partially and simultaneously have a positive and significant impact on employee performance at PT. ABC President Indonesia Medan. Data analysis technique used is quantitative method with the help of program SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. Population in this research is all employees of PT. ABC President Indonesia Medan, and sampling is based on a saturated sample of 43 respondents. Primary data collection using questionnaires. The results showed that work ethics, work experience and work culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. ABC President Indonesia Medan.

Keywords : Work Ethics, Work Experience, Work Culture and Job Performance

ABSTRAK

Karyawan merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikan prestasi kerja pegawai. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Pengalaman kerja akan membantu pegawai dalam menyelesaikan bidang pekerjaannya serta budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada pegawai. 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 pada PT. ABC President Indonesia Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC President Indonesia Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh 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 pada PT. ABC President Indonesia Medan.

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

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	64
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	65
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	67

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	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Etika Kerja	9
2. Pengalaman Kerja	12
3. Budaya Kerja	15
4. Prestasi Kerja	30
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Definisi Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
2. Deskripsi Variabel Penelitian	46
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	58
4. Statistik Deskriptif	62

5. Pengujian Asumsi Klasik.....	63
6. Regresi Linier Berganda	67
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	68
B. Pembahasan.....	71
1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	71
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja.	72
3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	73
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan PT. ABC President Indonesia Medan Tahun 2014 Sampai 2017	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	34
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	48
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	48
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	49
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	50
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	50
Tabel 4.10 Pernyataan X _{2.1}	51
Tabel 4.11 Pernyataan X _{2.2}	51
Tabel 4.12 Pernyataan X _{2.3}	52
Tabel 4.13 Pernyataan X _{2.4}	52
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.5}	53
Tabel 4.15 Pernyataan X _{3.1}	54
Tabel 4.16 Pernyataan X _{3.2}	54
Tabel 4.17 Pernyataan X _{3.3}	55
Tabel 4.18 Pernyataan X _{3.4}	55
Tabel 4.19 Pernyataan X _{3.5}	56
Tabel 4.20 Pernyataan Y.1	57
Tabel 4.21 Pernyataan Y.2	57
Tabel 4.22 Pernyataan Y.3	58
Tabel 4.23 Pernyataan Y.4	58
Tabel 4.24 Pernyataan Y.5	59
Tabel 4.25 Uji Validitas X ₁ (Etika Kerja).....	60

Tabel 4.26	Uji Validitas X ₂ (Pengalaman Kerja).....	60
Tabel 4.27	Uji Validitas X ₃ (Budaya Kerja)	61
Tabel 4.28	Uji Validitas Y (Prestasi Kerja)	61
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas X ₁ (Etika Kerja)	62
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas X ₂ (Pengalaman Kerja).....	62
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas X ₃ (Budaya Kerja)	63
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas Y (Prestasi Kerja)	63
Tabel 4.32	<i>Descriptive Statistics</i>	64
Tabel 4.33	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	66
Tabel 4.34	Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.35	Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.36	Uji Simultan	69
Tabel 4.37	Uji Parsial.....	70
Tabel 4.38	Uji Determinasi	72

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 proposal ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains 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 Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., 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 Joniarto Sinaga dan Ibunda Ngatini serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Irwadi Sinaga S.Pd (Abang), Irwan Sinaga S.E (Abang), Ferdi Maulana Ahmad Sinaga (Adik), Sri Rahayu (Kakak ipar), Siti Rahayu (Kakak ipar), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada teman spesialku yaitu Yudi Suhendro, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Sri Wahyuni, Suci Ramadhany, tuti Alawiyah Hasibuan, Hamidah dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Kepada teman-temanku yang lain Nur Aini, Kiki Anggriani, Cintia Dhevy, Jenny Fransisca Ganda, 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, Juli 2019

Penulis

Maya Asifah Sinaga

1525310839

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.

Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja 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. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. 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 kinerjanya. 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.

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.

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.

Perusahaan PT. ABC President Indonesia Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam pembuatan makanan dan minuman. Dalam mencapai tujuan

perusahaan, maka PT. ABC President Indonesia Medan harus lebih memperhatikan pegawainya. Dari hasil survei awal yang dilaksanakan oleh peneliti terdapat masalah berdasarkan tabel 1.1.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan PT. ABC President Indonesia Medan Tahun 2014 Sampai 2017

Bulan	Target	Realisasi
2014	848.637.900	726.836.210
2015	863.328.480	724.973.620
2016	762.928.530	643.119.890
2017	745.872.110	642.950.630

Sumber : PT. ABC President Indonesia Medan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa adanya ketidakstabilan penjualan yang terjadi pada PT. ABC President Indonesia Medan artinya prestasi kerja pegawai tidak selalu meningkat bahkan mengalami penurunan dan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan PT. ABC President Indonesia Medan.

Berdasarkan dari pra survei penurunan prestasi kerja pegawai ini didasarkan dengan masalah etika kerja pegawai yaitu terdapat pegawai yang mengekspos kejelekan dari perusahaannya, sehingga hal ini sangat merugikan kepentingan perusahaan dan membuka rahasia perusahaan 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.

Permasalahan pengalaman kerja yang terjadi saat ini yaitu masih banyak dari pegawai yang tidak mempunyai pengalaman masa bekerja, itu dikarenakan perusahaan tidak merekrut pegawai yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan perusahaan 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.

Permasalahan budaya kerja yang terjadi saat ini yaitu 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 Pada PT. ABC President Indonesia Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai.
- b. Masih banyak dari pegawai yang tidak mempunyai pengalaman masa bekerja. Organisasi tidak merekrut pegawai yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan perusahaan lebih memilih untuk melatih pegawainya dari nol daripada merekrut pegawai yang sudah berpengalaman yang dikarenakan banyak masyarakat setempat yang melamar pekerjaan.

- c. Masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor. Banyak pegawai yang datang ke kantor hanya mengisi absen.

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 pada PT. ABC President Indonesia Medan.

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, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan?
2. Apakah etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi PT. ABC President Indonesia Medan 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.

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 pada PT. ABC President Indonesia Medan.

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 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
- 4. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Sumatera Selatan, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. ABC President Indonesia Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus 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.

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) 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) 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

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

1) Prinsip tanggung jawab

Salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Bahkan demikian rupa pokoknya sehingga seakan tidak harus lagi dikatakan, karena sebagaimana diuraikan diatas orang profesional sudah dengan sendirinya berarti orang yang bertanggung jawab.

2) Prinsip keadilan

Prinsip ini terutama menuntut orang yang profesional agar dalam menjalankan profesinya ia tidak merugikan hak dan kewajiban dan kepentingan pihak tertentu.

3) Prinsip Otonomi

Prinsip yang dituntut oleh kalangan profesional terhadap dunia luar agar mereka diberik kebebasan sepenuhnya dalam menjalankan profesinya.

4) Prinsip integritas Moral

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) Pemanfaatan waktu

- 2) Kreativitas
- 3) Bekerja sebagai tujuan
- 4) Kepedulian
- 5) Konsisten

2. 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. Pendapat lain mengemukakan 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 (Hariandja, 2013:41). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Hasibuan, 2013:75).

b. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- 1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang 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.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

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.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tandap-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

3. 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.

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 (Triguno, 2013: 1).

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 (Triguno, 2013: 31).

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 (Triguno, 2013: 4).

Menurut Tika (2015: 5), unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

- 2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3) Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5) Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7) Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

b. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Adapun jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika (2015: 7) adalah :

1) Berdasarkan Proses Informasi

Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari :

a) Budaya rasional

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

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

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

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

Adapun fungsi utama budaya kerja menurut Tika (2015: 13) adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.

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.

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.

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.

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.

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.

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

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

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.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

9) Sebagai alat komunikasi.

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.

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 (Triguno, 2013: 5-6).

d. Manfaat Budaya Kerja

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.

Budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. 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 masing-masing dan musuh budaya kerja adalah diri kita sendiri (Triguno, 2013: 29).

Di Indonesia terdapat perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya 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. Perilaku dan Sikap Budaya Positif

Masyarakat Indonesia dikenal memiliki perilaku ramah tamah, budaya gotong royong yang sampai saat ini masih sangat dominan terutama di daerah pedesaan. Sikap budaya positif inilah yang akan dibawa karyawan dalam bekerja di perusahaan dimana adanya budaya asli Indonesia dalam setiap kegiatannya.

g. Perilaku dan Sikap Budaya Negatif

Selain perilaku dan sikap budaya positif seperti yang digambarkan di atas, rakyat Indonesia juga ditandai dengan perilaku dan sikap yang negatif. Kebiasaan negatif yang seolah-olah merupakan bagian dari kehidupan bersifat kontraproduktif. Beberapa perilaku negatif yang sering terjadi adalah sebagai berikut (Triguno, 2013: 25):

1) Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur

Hampir semua bagian lapisan masyarakat pada berbagai kasus dan intensitas yang berbeda melakukan tindakan tidak disiplin dan tidak jujur, melakukan pelanggaran hukum/peraturan pemerintah maupun terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur yang dilakukan tersebut akan mempengaruhi kinerja dan berdampak merugikan bangsa dan masyarakat.

2) Perilaku tidak tegas dan tidak percaya diri

Perilaku yang tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan factor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas

akan selalu berbasa-basi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga akan berakibat buruk bagi keputusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Tidak percaya diri membuat seseorang tidak mampu berfikir yang berdampak tidak dapat mengoperasikan pekerjaannya/melaksanakan tugasnya secara maksimal dan sebagai implikasinya tujuan organisasi tidak tercapai.

h. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

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

1) Kebersamaan

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

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

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai 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

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

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

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

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

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

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasikan 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

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

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.

Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

i. Indikator Budaya Kerja

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

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain.
- 2) Bekerja keras, yakni kegiatan bekerja secara maksimal dengan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki.
- 3) Saling membantu, yaitu kesediaan untuk saling memberi pertolongan dengan orang lain atau sesama anggota organisasi dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.
- 4) Berdedikasi, yaitu perilaku mengabdikan diri dengan mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu demi pencapaian tujuan perusahaan.
- 5) Bertanggungjawab, merupakan suatu sikap bersedia menanggung segala sesuatu yang mungkin terjadi atas setiap tindakan dan keputusan yang diambil.

4. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

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. Perlu diketahui bahwa setiap yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk diberi penilaian dan diperhatikan oleh pimpinan.

b. 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.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Simorangkir (2013:8), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1) Etika Kerja

Aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

2) Pengalaman Kerja

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

3) Budaya Kerja

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.

d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

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.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Sutripto (2013)	Pengaruh budaya, lingkungan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Sumatera Selatan.	Variabel <i>independent</i> yaitu budaya kerja (X_1), lingkungan (X_2) dan motivasi (X_3), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu prestasi kerja (Y).	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).	Variabel <i>independent</i> yaitu pengalaman kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu prestasi kerja (Y).	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.	Variabel <i>independent</i> yaitu budaya kerja (X_1), kemampuan (X_2) dan komitmen pegawai (X_3), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Budiyanto (2017)	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel <i>independent</i> yaitu etika kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi finansial (X_3), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Diolah Penulis 2018

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

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

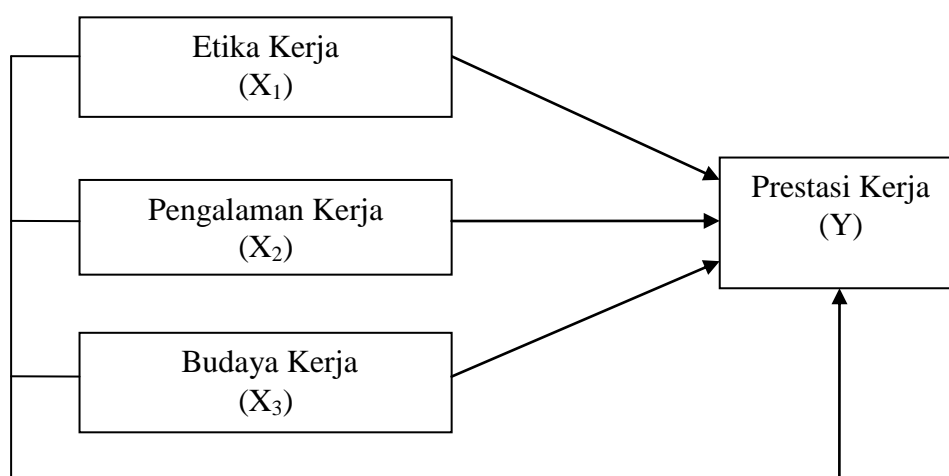
Menurut Sutrisno (2014:5) pengalaman kerja adalah lamanya waktu pegawai bekerja. Intensitas pengalaman kerja ini banyak ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: masa kerja, pengalaman kerja, ketrampilan serta relevansi pekerjaan yang pernah dilakukan. Misalnya, seseorang mempunyai masa kerja selama 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.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

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.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2018

D. Hipotesis

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

1. Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan.
2. Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015 : 65), Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini juga merupakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. ABC President Indonesia Medan.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2019			Maret 2019			April 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 (2018)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa 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	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. Pemanfaatan Waktu 2. Kreativitas 3. Bekerja sebagai tujuan 4. Kepedulian 5. Konsisten (Simorangkir, 2013:5)	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, 2013:79)	Skala likert
Budaya Kerja (X_3)	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. (Mangkunegara, 2015:113)	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Bekerja keras 3. Saling membantu 4. Berdedikasi 5. Bertanggung jawab (Mangkunegara, 2015:115)	Skala likert
Prestasi Kerja	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam	1. Hasil kerja 2. Inisiatif	Skala likert

(Y)	melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2013:105)	3. Kerjasama (Hasibuan, 2013:107)	
-----	--	--------------------------------------	--

Sumber: Penulis (2018)

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 PT. ABC President Indonesia Medan sebanyak 43 pegawai lapangan.

2. Sampel

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 *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 pegawai/responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

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*)

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*

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

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)

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

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

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5%, artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

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 multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedasitas 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.

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*)

X_1 = Etika Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Pengalaman Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Budaya Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Simultan (Uji F)

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. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

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)

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. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. 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	21	48.8	48.8	48.8
Perempuan	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. ABC President Indonesia Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, 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	11	25.6	25.6	34.9
41-50 Tahun	8	18.6	18.6	53.5
51-58 Tahun	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. ABC President Indonesia Medan yang menjadi responden berusia 51 - 58 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 46.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	13	30.2	30.2	30.2
SMA	30	69.8	69.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. ABC President Indonesia Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 69.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	4	9.3	9.3	9.3
6-10 Tahun	39	90.7	90.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. ABC President Indonesia Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 90.7% dari total responden.

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

a. Variabel X₁ (Etika Kerja)

Tabel 4.5
Saya dapat memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	65.1
Setuju	14	32.6	32.6	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju ragu-ragu dan tidak setuju bahwa saya dapat memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.6
Kreativitas yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	53.5
Setuju	14	32.6	32.6	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa kreativitas yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Tabel 4.7
Keberhasilan suatu perusahaan merupakan tujuan utama saya.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	76.7
Setuju	7	16.3	16.3	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa keberhasilan suatu perusahaan merupakan tujuan utama saya.

Tabel 4.8
Saya selalu membantu rekan kerja saya apabila ada masalah dalam melaksanakan pekerjaan.

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
	Setuju	23	53.5	53.5	97.7
	Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 23 orang (53.5%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu membantu rekan kerja saya apabila ada masalah dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.9
Saya selalu masuk kerja dengan tepat waktu.

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	30.2	30.2	30.2
	Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	72.1
	Setuju	11	25.6	25.6	97.7
	Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 13 orang (30.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu masuk kerja dengan tepat waktu.

b. Variabel X₂ (Pengalaman Kerja)

Tabel 4.10
Saya melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Ragu-Ragu	23	53.5	53.5	55.8
Setuju	17	39.5	39.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (53.5%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

Tabel 4.11
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	17	39.5	39.5	55.8
Setuju	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (39.5%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.

Tabel 4.12
Saya dapat menanggapi dengan cepat apabila tanda-tanda kecelakan dalam bekerja.

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	27	62.8	62.8	81.4
Setuju	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (62.8%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (62.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menanggapi dengan cepat apabila tanda-tanda kecelakan dalam bekerja.

Tabel 4.13
Saya memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	23	53.5	53.5	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 23 orang (53.5%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Tabel 4.14
Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tenang.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	58.1
	Setuju	11	25.6	25.6	83.7
	Sangat Setuju	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (16.3%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tenang.

c. Variabel X₃ (Budaya Kerja)

Tabel 4.15
Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.
Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Tidak Setuju	6	14.0	14.0	30.2
Ragu-Ragu	2	4.7	4.7	34.9
Setuju	8	18.6	18.6	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.7%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14.0%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.

Tabel 4.16
Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	11	25.6	25.6	37.2
Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	44.2
Setuju	7	16.3	16.3	60.5
Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 5

orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.17
Saya saling membantu dengan anggota lain dalam menjalankan pekerjaan.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Tidak Setuju	5	11.6	11.6	20.9
Ragu-Ragu	2	4.7	4.7	25.6
Setuju	4	9.3	9.3	34.9
Sangat Setuju	28	65.1	65.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (65.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.7%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (65.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya saling membantu dengan anggota lain dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.18
Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada organisasi.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	25.6
Setuju	19	44.2	44.2	69.8
Sangat Setuju	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (30.2%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.6%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada organisasi.

Tabel 4.19
Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	37.2	37.2	37.2
Ragu-Ragu	2	4.7	4.7	41.9
Setuju	4	9.3	9.3	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 16 orang (37.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.

d. Variabel Y (Prestasi Kerja)

Tabel 4.20
Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	16	37.2	37.2	53.5
Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (37.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.

Tabel 4.21
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	53.5
Setuju	14	32.6	32.6	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat

disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju dan tidak setuju bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.22
Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang baik.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	48.8
Setuju	13	30.2	30.2	79.1
Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (20.9%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang baik.

Tabel 4.23
Saya cepat dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	67.4
Setuju	12	27.9	27.9	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 12 orang (27.9%), ragu-ragu

sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya cepat dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.

Tabel 4.24
Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain apabila dibutuhkan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	23	53.5	53.5	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 23 orang (53.5%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain apabila dibutuhkan.

3. 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 4.25
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	12.6977	8.216	.416	.808
Pernyataan X1.2	12.4651	6.350	.653	.738
Pernyataan X1.3	12.7209	7.635	.565	.764
Pernyataan X1.4	12.3488	7.709	.586	.759
Pernyataan X1.5	12.7442	7.243	.715	.720

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.25 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 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel etika kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X_2) 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	13.1860	5.393	.346	.758
Pernyataan X2.2	13.3721	4.144	.709	.631
Pernyataan X2.3	13.6512	5.185	.440	.731
Pernyataan X2.4	13.2558	4.338	.525	.703
Pernyataan X2.5	13.1395	4.075	.578	.682

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.26 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 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
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	15.2326	14.516	.574	.681
Pernyataan X3.2	15.4186	16.344	.426	.740
Pernyataan X3.3	14.7907	18.027	.314	.776
Pernyataan X3.4	14.9070	18.420	.613	.697
Pernyataan X3.5	15.1860	13.869	.766	.603

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.27 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 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
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	13.3953	9.197	.708	.822
Pernyataan Y.2	13.4186	7.868	.647	.839
Pernyataan Y.3	13.1628	8.330	.594	.851
Pernyataan Y.4	13.5116	9.065	.676	.827
Pernyataan Y.5	13.3023	8.406	.809	.794

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.28 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 5 (lima) 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 4.29
Uji Reliabilitas (X₁) Etika Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,798 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel etika kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X₂) Pengalaman Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,750 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (X₃) Budaya Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,749 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel budaya kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,856 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Statistik Deskriptif

Setelah data yang digunakan terkumpul, maka langkah selanjutnya ialah menganalisis dan melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Sebelum di analisis dan dievaluasi data terlebih dahulu diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 16.0 yang kemudian hasil

output tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.33
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	16.6977	3.59586	43
Etika Kerja	15.7442	3.32446	43
Pengalaman Kerja	16.6512	2.60845	43
Budaya Kerja	18.8837	4.88540	43

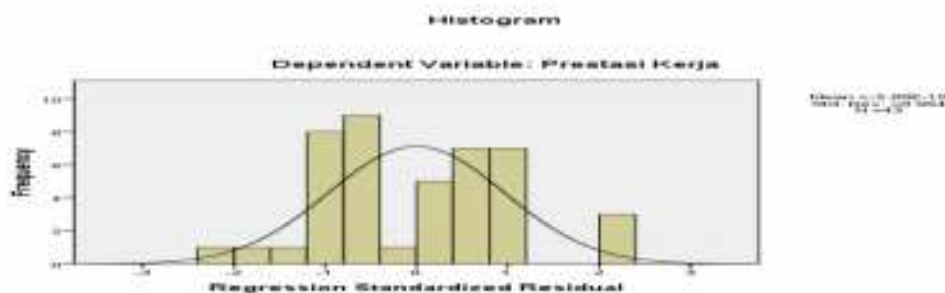
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.33 di atas diketahui nilai rata-rata dari variabel prestasi kerja ialah 16,6977 dengan standar deviasinya adalah 3,59586, untuk variabel etika kerja nilai rata-ratanya ialah 15,7442 dengan standar deviasinya adalah 3,32446, untuk variabel pengalaman kerja nilai rata-ratanya ialah 16,6512 dengan standar deviasinya adalah 2,60845, untuk variabel budaya kerja nilai rata-ratanya ialah 18,8837 dengan standar deviasinya adalah 4,88540, dengan jumlah data sebanyak 43 data.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

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

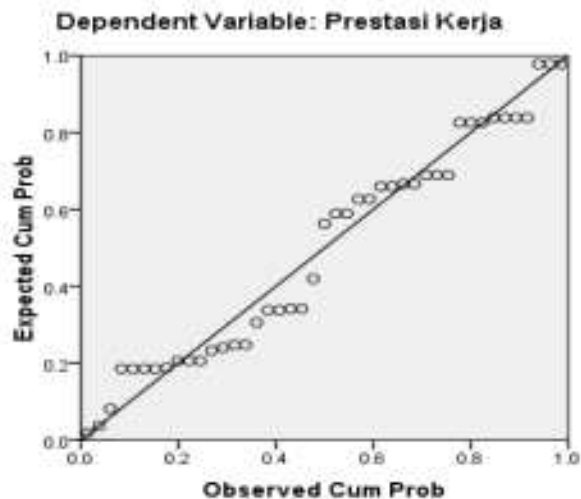


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 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 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 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) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.34
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16162249
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,474 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,474 > 0,05$).

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 4.35
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.567	1.239	-2.072	.045		
	Etika Kerja	.416	.099	4.190	.000	.318	3.148
	Pengalaman Kerja	.584	.126	4.642	.000	.321	3.116
	Budaya Kerja	.158	.065	2.417	.020	.339	2.954

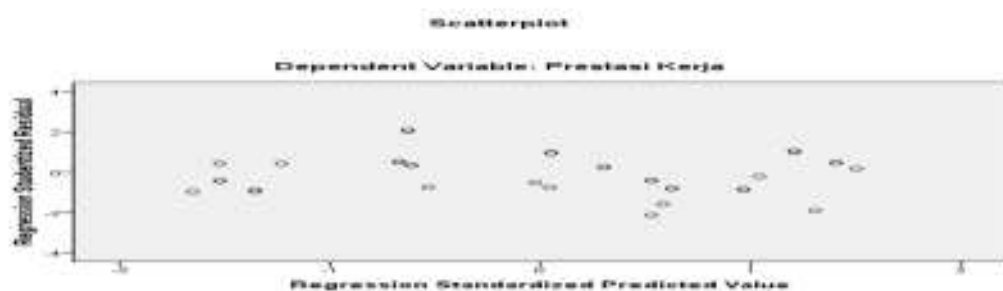
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah etika kerja $3,148 < 10$, pengalaman kerja $3,116 < 10$ dan budaya kerja $2,954 < 10$, serta nilai *Tolerance* etika kerja $0,318 > 0,10$, pengalaman kerja $0,321 > 0,10$ dan budaya kerja $0,339 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas 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 heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 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.

6. 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 4.36
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-2.567	1.239	-2.072	.045		
	Etika Kerja	.416	.099	4.190	.000	.318	3.148
	Pengalaman Kerja	.584	.126	4.642	.000	.321	3.116
	Budaya Kerja	.158	.065	2.417	.020	.339	2.954

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.36 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -2,567 + 0,416 X_1 + 0,584 X_2 + 0,158 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar -2,567.
- b. Jika terjadi peningkatan etika kerja 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,416.
- c. Jika terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,584.
- d. Jika terjadi peningkatan budaya kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,158.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan 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 4.37
Uji Simultan
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.396	3	162.132	111.572	.000^a
	Residual	56.673	39	1.453		
	Total	543.070	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 4.37 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 111,572 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 signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.38
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.567	1.239	-2.072	.045		
	Etika Kerja	.416	.099	4.190	.000	.318	3.148
	Pengalaman Kerja	.584	.126	4.642	.000	.321	3.116
	Budaya Kerja	.158	.065	2.417	.020	.339	2.954

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.38 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 4,190 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,684 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,190 > t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan etika kerja berpengaruh signifikan secara parsial 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 $\text{Sig. } t < \alpha$

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

t_{hitung} sebesar 4,642 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,684 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,642 > t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial 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 2,417 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,684 dan signifikan sebesar 0,020, sehingga $t_{hitung} 2,417 > t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.39
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.888	1.20547

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,888 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,8% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 88,8\% = 11,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan kerja, promosi jabatan, upah dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,416 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. ABC President Indonesia Medan. 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. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Budiyanto

(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 dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,584 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. ABC President Indonesia Medan. 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. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Utama (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 dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu masih banyak dari pegawai yang tidak mempunyai pengalaman masa bekerja dan organisasi tidak merekrut pegawai yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan perusahaan lebih memilih untuk melatih pegawainya dari nol daripada merekrut pegawai yang sudah berpengalaman yang dikarenakan banyak masyarakat setempat yang melamar pekerjaan.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,158 dan signifikan sebesar $0,020 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. ABC President Indonesia Medan. 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. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sutripto (2013)

dan Safrizal (2014), 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 dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan banyak pegawai yang datang ke kantor hanya mengisi absen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan, dimana $t_{hitung} 4,190 > t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan, dimana $t_{hitung} 4,642 > t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan, dimana $t_{hitung} 2,417 > t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,020 < 0,05$.
2. Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan, dimana $F_{hitung} 111,572 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

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

1. Perusahaan dapat memberikan *employee gathering*, kegiatan ini merupakan suatu pendekatan efektif untuk menciptakan keakraban dan suasana kekeluargaan antar karyawan sehingga menciptakan hubungan yang lebih harmonis dalam perusahaan.
2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan agar lebih menguasai pekerjaannya dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan sehingga produksi berjalan lebih lancar. Terhadap budaya, perlu diberikan pemahaman tentang peran dan fungsi organisasi. Lebih lanjut perlu dilakukan bimbingan khususnya terhadap beberapa pegawai yang kurang cermat dan teliti terhadap tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.

El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.

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.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

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.

Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.

Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. *JUMANT*, 12(1), 12-20.

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.

RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- 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.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.
- Tika, Moh. Pabund. 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 2013. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Budianto, Agung. (2017). *Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Hutama, Adhyasaka. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera)*.
- Safrizal. (2014). *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh*.
- Sutripto. (2013). *Pengaruh Budaya, Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Sumatera Selatan*. Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR KUESIONER

Bapak/Ibu terhormat,

Pernyataan yang ada dalam rangka penyusunan proposal ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan proposal dengan judul “pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan”.

Dibawah ini ada beberapa pernyataan yang semuanya berkaitan dengan etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. ABC President Indonesia Medan. Bapak/Ibu saya harapkan untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
4. Usia Responden :Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau di atasnya
b. Tamat SMA atau di bawahnya
6. Masa Kerja :(Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

- SS** : Sangat Setuju : Nilai 5
S : Setuju : Nilai 4
R : Ragu-Ragu : Nilai 3
TS : Tidak Setuju : Nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁ (Etika Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Pemanfaatan Waktu						
1	Saya dapat memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kreativitas						
2	Kreativitas yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
Bekerja Sebagai Tujuan						
3	Keberhasilan suatu perusahaan merupakan tujuan utama saya.					
Kepedulian						
4	Saya selalu membantu rekan kerja saya apabila ada masalah dalam melaksanakan pekerjaan.					
Konsisten						
5	Saya selalu masuk kerja dengan tepat waktu.					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Pengalaman Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Gerakan mantap dan lancar						
1	Saya melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.					
Lebih Cepat menanggapi tanda-tanda						
3	Saya dapat menanggapi dengan cepat apabila tanda-tanda kecelakaan dalam bekerja.					
Bekerja dengan tenang						
4	Saya memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.					
5	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tenang.					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₃
(Budaya Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Sikap Terhadap Pekerjaan						
1	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.					
Bekerja Keras						
2	Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan.					
Saling Membantu						
3	Saya saling membantu dengan anggota lain dalam menjalankan pekerjaan.					
Berdedikasi						
4	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada organisasi.					
Bertanggung Jawab						
5	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Prestasi Kerja)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Hasil Kerja						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
Inisiatif						
3	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang baik.					
4	Saya cepat dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.					
Kerjasama						
5	Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain apabila dibutuhkan.					

BIODATA

Nama : Maya Asifah Sinaga
NPM : 1525310839
Tempat, Tanggal Lahir : Bahdamar, 10 Sep 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Perumahan Seroja Mansion No. 6A. Kec. Medan Sunggal
Anak Dari : Ayah : Joniarto Sinaga
Ibu : Ngatini
Pendidikan : 2002-2008 SD. Negeri No. 105454 Mainu tengah. Kec.
Dolok Merawan
2008-2011 SMP Negeri II Dolok Merawan
2011-2014 SMA Negeri I Dolok Merawan

Demikian Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya

Medan, Juli 2018

Hormat Saya,

Maya Asifah Sinaga

Jenis Kelamin

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

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	9.3	9.3	9.3
	31-40 Tahun	11	25.6	25.6	34.9
	41-50 Tahun	8	18.6	18.6	53.5
	51-58 Tahun	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	13	30.2	30.2	30.2
	SMA	30	69.8	69.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	4	9.3	9.3	9.3
	6-10 Tahun	39	90.7	90.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

1. Variabel X₁ (Etika Kerja)

Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	65.1
Setuju	14	32.6	32.6	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	53.5
Setuju	14	32.6	32.6	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	76.7
Setuju	7	16.3	16.3	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	23	53.5	53.5	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	30.2	30.2	30.2
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	72.1
Setuju	11	25.6	25.6	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

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	12.6977	8.216	.416	.808
Pernyataan X1.2	12.4651	6.350	.653	.738
Pernyataan X1.3	12.7209	7.635	.565	.764
Pernyataan X1.4	12.3488	7.709	.586	.759
Pernyataan X1.5	12.7442	7.243	.715	.720

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	5

2. Variabel X₂ (Pengalaman Kerja)

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Ragu-Ragu	23	53.5	53.5	55.8
Setuju	17	39.5	39.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	17	39.5	39.5	55.8
Setuju	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	27	62.8	62.8	81.4
Setuju	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	23	53.5	53.5	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	58.1
Setuju	11	25.6	25.6	83.7
Sangat Setuju	7	16.3	16.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

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	13.1860	5.393	.346	.758
Pernyataan X2.2	13.3721	4.144	.709	.631
Pernyataan X2.3	13.6512	5.185	.440	.731
Pernyataan X2.4	13.2558	4.338	.525	.703
Pernyataan X2.5	13.1395	4.075	.578	.682

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

3. Variabel X₃ (Budaya Kerja)

Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	30.2
	Ragu-Ragu	2	4.7	4.7	34.9
	Setuju	8	18.6	18.6	53.5
	Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
	Tidak Setuju	11	25.6	25.6	37.2
	Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	44.2
	Setuju	7	16.3	16.3	60.5
	Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
	Tidak Setuju	5	11.6	11.6	20.9
	Ragu-Ragu	2	4.7	4.7	25.6
	Setuju	4	9.3	9.3	34.9
	Sangat Setuju	28	65.1	65.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	25.6
Setuju	19	44.2	44.2	69.8
Sangat Setuju	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	37.2	37.2	37.2
Ragu-Ragu	2	4.7	4.7	41.9
Setuju	4	9.3	9.3	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

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	15.2326	14.516	.574	.681
Pernyataan X3.2	15.4186	16.344	.426	.740
Pernyataan X3.3	14.7907	18.027	.314	.776
Pernyataan X3.4	14.9070	18.420	.613	.697
Pernyataan X3.5	15.1860	13.869	.766	.603

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

4. Variabel Y (Prestasi Kerja)

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	16	37.2	37.2	53.5
Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	53.5
Setuju	14	32.6	32.6	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	48.8
Setuju	13	30.2	30.2	79.1
Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	67.4
Setuju	12	27.9	27.9	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	23	53.5	53.5	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

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	13.3953	9.197	.708	.822
Pernyataan Y.2	13.4186	7.868	.647	.839
Pernyataan Y.3	13.1628	8.330	.594	.851
Pernyataan Y.4	13.5116	9.065	.676	.827
Pernyataan Y.5	13.3023	8.406	.809	.794

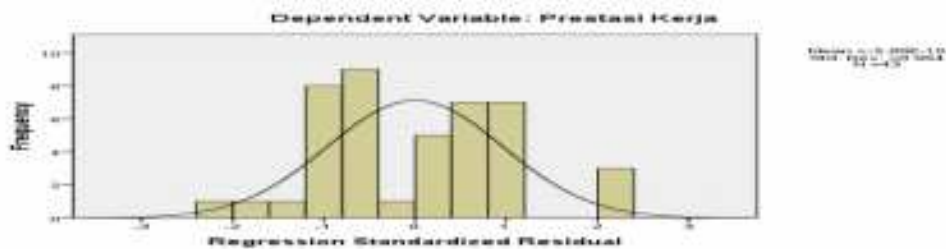
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

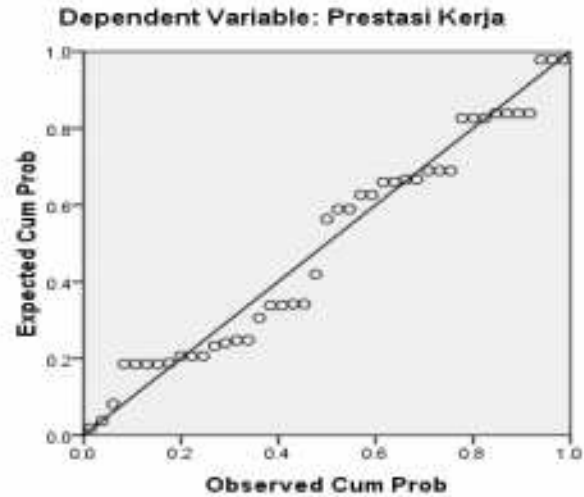
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	16.6977	3.59586	43
Etika Kerja	15.7442	3.32446	43
Pengalaman Kerja	16.6512	2.60845	43
Budaya Kerja	18.8837	4.88540	43

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



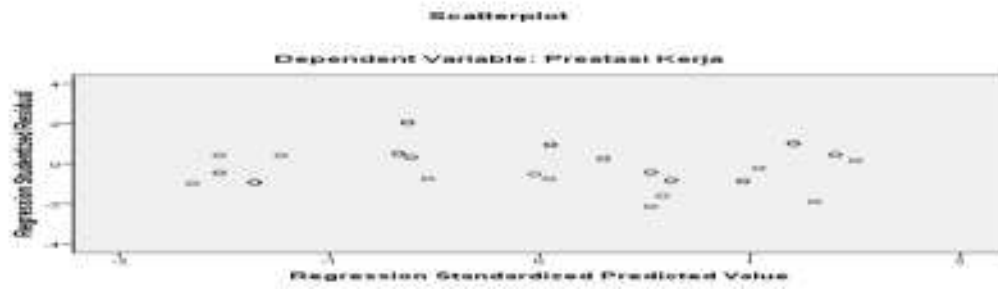
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16162249
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474
a. Test distribution is Normal.		

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.567	1.239	-2.072	.045		
	Etika Kerja	.416	.099	4.190	.000	.318	3.148
	Pengalaman Kerja	.584	.126	4.642	.000	.321	3.116
	Budaya Kerja	.158	.065	2.417	.020	.339	2.954

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.396	3	162.132	111.572	.000^a
	Residual	56.673	39	1.453		
	Total	543.070	42			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.888	1.20547

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

TABULASI DATA

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	(X1)					Total	(X2)					Total	(X3)					Total	(Y)					Total
					P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5	
1	Perempuan	41-50 Tahun	SMA	6-10 Tahun	3	2	2	4	3	14	3	3	2	4	3	15	4	2	4	4	2	16	3	2	4	4	4	17
2	Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	2	4	3	4	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	2	4	5	18	3	4	4	3	4	18
3	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	3	13	1	2	5	3	2	13	2	2	3	2	2	11
4	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	5	3	4	4	20	3	4	3	4	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22
5	Perempuan	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	3	2	2	4	3	14	3	3	2	4	3	15	4	2	4	4	2	16	3	2	4	4	4	17
6	Perempuan	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	4	3	4	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	2	4	5	18	3	4	4	3	4	18
7	Laki-Laki	41-50 Tahun	SMA	6-10 Tahun	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	3	13	1	2	5	3	2	13	2	2	3	2	2	11
8	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	5	3	4	4	20	3	4	3	4	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22
9	Perempuan	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	3	4	19
10	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	3	3	3	2	13	3	4	3	3	3	16	1	2	5	4	2	14	4	3	2	3	3	15
11	Perempuan	41-50 Tahun	SMA	6-10 Tahun	3	2	2	4	3	14	4	4	2	4	4	18	5	5	5	5	5	25	4	2	3	5	4	18
12	Laki-Laki	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	2	16	3	5	5	5	2	20	3	4	3	3	4	17
13	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	3	3	3	5	18	4	3	3	3	4	17	4	5	5	4	5	23	3	3	4	3	3	16
14	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19
15	Laki-Laki	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	3	2	2	2	3	12	4	3	2	2	3	14	3	2	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13
16	Perempuan	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	3	2	2	4	3	14	3	3	2	4	3	15	4	2	4	4	2	16	3	2	4	4	4	17
17	Laki-Laki	41-50 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	4	3	4	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	2	4	5	18	3	4	4	3	4	18
18	Perempuan	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	3	13	1	2	5	3	2	13	2	2	3	2	2	11
19	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	5	3	4	4	20	3	4	3	4	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22
20	Perempuan	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	3	4	19
21	Perempuan	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	3	3	3	2	13	3	4	3	3	3	16	1	2	5	4	2	14	4	3	2	3	3	15
22	Laki-Laki	41-50 Tahun	S1	6-10 Tahun	3	2	2	4	3	14	4	4	2	4	4	18	5	5	5	5	5	25	4	2	3	5	4	18
23	Laki-Laki	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	3	17	5	4	5	4	5	23	3	4	4	3	4	18
24	Perempuan	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	3	13	2	4	1	3	2	12	2	2	3	2	2	11
25	Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun	4	5	5	4	4	22	3	4	3	4	5	19	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22
26	Perempuan	31-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	2	4	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	5	5	3	4	19	3	4	2	3	3	15
27	Laki-Laki	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	3	4	3	4	18	5	4	4	3	4	20	2	5	2	2	3	14	4	3	5	3	3	18
28	Laki-Laki	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	4	4	5	4	21	4	3	4	5	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22
29	Perempuan	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
30	Perempuan	41-50 Tahun	SMA	6-10 Tahun	3	2	2	2	3	12	3	2	2	2	2	11	5	1	1	5	2	14	2	2	2	2	2	10
31	Laki-Laki	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	2	3	3	3	4	15	4	4	3	3	3	17	5	1	4	4	5	19	4	3	3	3	3	16
32	Perempuan	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	2	2	3	2	11	3	3	2	3	2	13	4	1	1	4	2	12	3	2	2	2	3	12
33	Laki-Laki	41-50 Tahun	S1	6-10 Tahun	5	3	3	4	3	18	2	3	3	4	3	15	5	1	5	4	5	20	3	3	3	3	4	16
34	Perempuan	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	4	16	5	1	3	4	4	17	3	3	2	3	3	14
35	Laki-Laki	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	4	4	3	4	3	18	4	3	3	4	3	17	5	4	5	4	5	23	3	4	4	3	4	18
36	Perempuan	20-30 Tahun	SMA	1-5 Tahun	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	3	13	2	4	1	3	2	12	2	2	3	2	2	11
37	Laki-Laki	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	4	5	5	4	4	22	3	4	3	4	5	19	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22
38	Perempuan	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	4	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	5	5	3	4	19	3	4	2	3	3	15
39	Laki-Laki	41-50 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	3	4	3	4	18	5	4	4	3	4	20	2	5	2	2	3	14	4	3	5	3	3	18
40	Perempuan	51-58 Tahun	S1	6-10 Tahun	3	2	3	2	2	12	3	2	3	2	3	13	1	2	5	3	2	13	2	2	3	2	2	11
41	Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	4	5	3	4	4	20	3	4	3	4	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22
42	Perempuan	31-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	3	4	19
43	Perempuan	51-58 Tahun	SMA	6-10 Tahun	2	3	3	3	2	13	3	4	3	3	3	16	1	2	5	4	2	14	4	3	2	3	3	15