

**PENGARUH BUDAYA KERJA, ETIKA KERJA, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

Oleh :

ANGGA DAFA WARDHANA



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA, ETIKA KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Oleh

ANGGA DAFA WARDHANA

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berpikir, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, serta energi yang digunakan untuk menghasilkan suatu karya. Potensi yang dimiliki sumber daya manusia memberikan pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan utamanya. Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor pendorong tersebut. Faktor pendorong prestasi kerja masih perlu dimaksimalkan untuk mempertahankan prestasi kerja pegawai. Dasar rumusan masalah penelitian ini adalah adanya perbedaan budaya berkomunikasi yang menyebabkan konflik antar pegawai, masih adanya pegawai yang memberikan pelayanan kurang memuaskan, serta kebergantungan pegawai yang kurang berpengalaman terhadap seniornya. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disusun dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Pemerintah Kota Magelang serta sampel penelitian yang digunakan sebanyak 160 sampel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, etika kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi pegawai Pemerintah Kota Magelang. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu budaya kerja, etika kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang. Saran bagi Pemerintah Kota Magelang adalah untuk lebih memberikan arahan yang jelas kepada para pegawai dan selalu mengevaluasi pekerjaan yang terselesaikan dengan baik, selanjutnya pemimpin harus memberikan apresiasi atau reward untuk pengalaman kerja pegawai dan memberikan pengawasan agar tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE, WORK ETHICS, AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENTS

By

ANGGA DAFA WARDHANA

Human resources were considered a vital asset possessing the ability to think, feel, desire, and apply skills, knowledge, and energy to produce meaningful work. The potential of human resources significantly influenced an organization's success in achieving its main objectives. A leader's success in mobilizing subordinates depended on their ability to understand the driving factors behind employee performance. These performance-driving factors still needed to be optimized in order to maintain employee work performance. The basis of this research problem stemmed from differences in communication culture that triggered conflicts among employees, the presence of unsatisfactory public service by some staff, and the dependency of less-experienced employees on their seniors. This study employed a questionnaire instrument developed using a Likert scale. The population of the study comprised employees of the Magelang City Government, with a sample size of 160 respondents. The aim of this study was to examine the influence of work culture, work ethics, and work experience on the employee work achievement in the Magelang City Government. The results supported the proposed hypothesis, indicating that work culture, work ethics, and work experience had a positive and significant influence on employee work achievement. The study recommended that the Magelang City Government provide clearer guidance to employees, continuously evaluate completed work, and offer appreciation or rewards for employee experience. Additionally, leadership should ensure proper supervision to guarantee that tasks and responsibilities are completed on time.

Keywords: Work Culture, Work Ethics, Work Experience, Employee Work Achievement

**PENGARUH BUDAYA KERJA, ETIKA KERJA, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

Oleh :

ANGGA DAFA WARDHANA

1811011024

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar SARJANA

MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2025

Judul Skripsi

: **PENGARUH BUDAYA KERJA, ETIKA
KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

Nama Mahasiswa

: Angga Dafa Wardhana

Nomor Pokok Mahasiswa

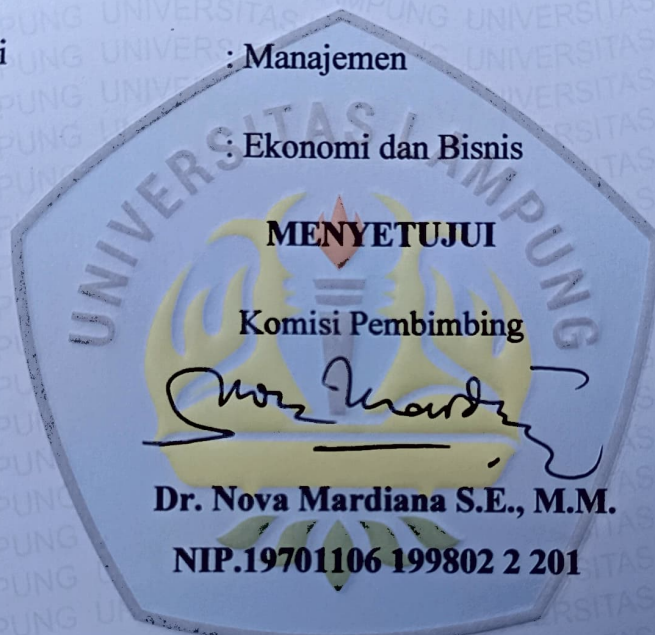
: 1811011024

Program Studi

: Manajemen

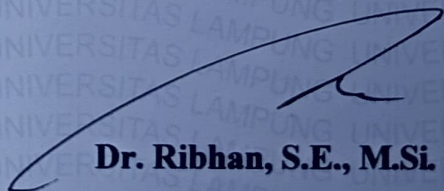
Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



MENGETAHUI

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

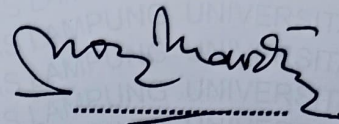
NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Pengujii

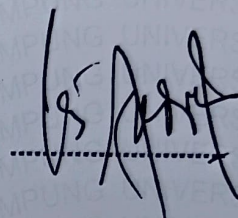
Ketua

: **Dr. Nova Mardiana S.E., M.M.**



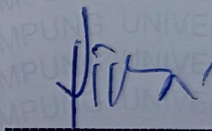
Penguji Utama

: **Lis Andriani, S.E., M.Si.**



Sekretaris Pengujii

: **Dina Safitri, S.E., M.I.B.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lampung



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 Juni 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga Dafa Wardhana
NPM : 1811011024
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, ETIKA KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI”** adalah benar hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Bandar Lampung, 25 Juni 2025



Yang Menyatakan


Angga Dafa Wardhana

NPM 1811011024

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Angga Dafa Wardhana dilahirkan di Magelang pada tanggal 20 Desember 1999, anak ketiga dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Sutiantoro dan Ibu Dewinda Kurniasari. Saat ini penulis menetap di Jl. Gajah mada No.1 Desa Bogorejo 3, Kec. Gedung Tataan, Kab. Pesawaran, Lampung dan keluarga menetap di Jl. Buntu, Dusun Soka Mertoyudan, Kec. Mertoyudan, Kab. Magelang, Jawa Tengah.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis dari SD Negeri Soka Mertoyudan, Magelang dan lulus pada tahun 2012, SMP Negeri 2 Mertoyudan, Magelang dan lulus pada tahun 2015, SMA Negeri 2 Kota Magelang dan lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan ke perguruan tinggi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun Tahun Akademik 2018/2019.

Selama kuliah, penulis aktif organisasi di *Economics' English Club* Universitas Lampung (EEC Unila) dan pada tahun 2019, penulis menjadi panitia di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMJ) pada acara M-Smile. Pada Tahun 2021, penulis juga telah mengikuti program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di dusun Bogorejo, Kecamatan Gedungtataan, Kabupaten Pesawaran, Lampung. Penulis juga telah menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk skripsi sebagai bagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Lampung.

MOTTO

"Janganlah kamu berduka cita dan janganlah kamu bersedih hati, dan kamu adalah orang yang paling tinggi darjatmu, jika kamu orang-orang yang beriman."
(Ali 'Imran: 139)

"Bilamana kamu bingung, aku pun pergi salat menghadap Maha Pencipta sampai dibukakan-Nya kesulitan dan kemudahan-Nya kesukaran".
(Ibnu Sina)

"Jangan meremehkan kebaikan apapun, bahkan jika hanya senyuman kepada saudaramu."
(Hadis Riwayat Muslim)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT dengan segala nikmat, karunia, serta hidayah-Nya kepada penulis dan orang-orang yang saya sayangi selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini. Kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti cinta dan kasih kepada:

Kedua orang tuaku, Bapak Sutiantoro sebagai sosok inspirasi dan panutan dalam menjalani proses pembelajaran sampai hari ini dan Ibu Dewinda Kurniasari yang senantiasa tulus ikhlas mendukung tiada henti. Keduanya yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh rasa cinta kasih, dan selalu mendo'akan yang terbaik untuk keberhasilan putranya.

Kakak-kakak tersayang, Andre dan Anggi, dan adikku Radhika yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk berjuang dalam meraih apa yang saya perjuangkan. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta senantiasa selalu mendoakan penulis demi selesainya penulisan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membimbing dan membekali ilmu yang berharga.

Teman seperjuangan S1 Manajemen angkatan 2018 dan juga sahabat seperjuangan di FEB UNILA yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan Skripsi.

Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi S1 Manajemen Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkah limpah rahmat dan hidayah yang diberikan-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Universitas Lampung. Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Yang Terhormat Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Yang Terhormat Bapak Dr., Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan S1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Yang Terhormat Ibu Dr., Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan S1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Yang Terhormat Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap penulisan skripsi ini.
5. Yang Terhormat Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. dan Ibu Dina Safitri, S.E., M.I.B. selaku dosen penguji dalam skripsi saya.
6. Yang Terhormat Bapak dan Ibu dosen, atas ilmu-ilmu yang bermanfaat dan pembelajaran yang berharga selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan bantuan selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

8. Kabid, Kasubag, dan staf di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, atas kerjasamanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian.
9. Keluargaku, Ayah, Ibu, Andre, Anggi, dan Radhika yang telah memberikan dukungannya dari awal masuk perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih untuk seluruh doa dan ketulusan hingga sampai di titik ini.
10. Sahabat-sahabat terbaikku hingga saat ini, Dimas Bayu Wicaksono dan Hermawan Ristu Ramadhan yang selalu memberikan semangat dan senantiasa mau berbagi keluh kesah. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dilancarkan dalam setiap urusan.
11. Saudara terkasih, Hanum Gressila dan Tiara Oktabriyana yang merupakan rekan diskusi, rekan bercanda, rekan yang peduli dan rekan yang membangun mimpi penulis. Semoga kita bisa menggapai cita-cita kita dan meraih kesuksesan.
12. Rekan seperjuangan Zulfikri, Elwan, Vincent, Rahmat, Adhari, Kholis, Alvin, Doni, Alif yang telah memberi warna semasa perkuliahan.
13. Rekan seperjuangan Ngesti Agustina dan Rika Pratiwi telah memberi arti dan warna serta pengalaman tak ternilai semasa duduk dibangku kuliah.
14. Teman-teman Grup Pagentu, Alfian Fatur, Bagus, Memy, Adam, Sani Fuad, Rozak, Fairus, Abi, dan Anggi yang telah menjadi pelipur lara di kala penulis merasa lelah.
15. Teman-teman seperjuangan S1 manajemen angkatan 2018 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua kebaikan dan kebersamaan yang telah tercipta selama ini.
16. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa masih jauh dari kata sempurna. Peneliti berharap dari penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan bantuan kepada kita semua, Aamiin.

Bandar Lampung, 25 Juni 2025
Penulis,

Angga Dafa Wardhana.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Budaya Kerja	8
2.1.1. Pengertian Budaya Kerja.....	8
2.1.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja	9
2.1.3. Faktor-Faktor Budaya Kerja.....	9
2.1.4. Indikator Budaya Kerja	10
2.2. Etika Kerja	11
2.2.1. Pengertian Etika Kerja	11
2.2.2. Aspek-Aspek Etika Kerja.....	12
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja	12
2.2.4. Indikator Etika	13
2.3. Pengalaman Kerja	15
2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	15
2.3.2. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja	16
2.3.3. Manfaat dari Pengalaman Kerja.....	16
2.3.4. Indikator - indikator pengalaman kerja	17
2.4. Prestasi Kerja	18

2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja	18
2.4.2. Fungsi Penilaian Kinerja	19
2.4.3. Penilaian Prestasi Kerja.....	19
2.4.4. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja	21
2.4.5. Metode Penilaian Prestasi kerja	21
2.4.6. Indikator-indikator Prestasi Kerja	22
2.5. Penelitian Terdahulu	23
2.6. Kerangka Pemikiran	24
2.7. Hipotesis Penelitian	25
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1. Objek Penelitian.....	28
3.2. Jenis Penelitian.....	28
3.3. Sumber Data.....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5. Populasi dan Sampel	29
3.5.1. Populasi	29
3.5.2. Sampel.....	31
3.6. Variabel Penelitian.....	31
3.6.1. Variabel Bebas / Independent	31
3.6.2. Variabel Terikat / Dependent	31
3.6.3. Definisi Operasional Variabel	32
3.7. Uji Persyaratan Instrumen	33
3.7.1. Uji Validitas	33
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	34
3.8. Metode Analisis Data	34
3.8.1. Uji Normalitas	34
3.8.2. Uji Korelasi	35
3.8.3. Uji Regresi Linear Berganda.....	35
3.8.4. Uji Parsial (Uji t)	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Hasil Penelitian	37
4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif Data Responden	37
4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen	40

4.2.1. Hasil Uji Validitas	40
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	42
4.2.3. Hasil Uji Normalitas.....	43
4.2.4. Hasil Uji Korelasi.....	43
4.2.5 Analisis Statistik Deskriptif Data Penelitian	44
4.3. Pengujian Hipotesis	49
4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.3.2. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	50
4.4. Pembahasan	51
4.4.1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Kota Magelang	51
4.4.2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Pemerintah Kota Magelang	51
4.4.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Pemerintah Kota Magelang.....	52
BAB V KESIMPULAN	54
5.1. Simpulan.....	54
5.2. Saran	54
5.3 Keterbatasan Penelitian	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	23
2. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Magelang	30
3. Operasional Variabel	33
4. Klasifikasi Koefisien Pearson	35
5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
6. Responden Berdasarkan Pendidikan	38
7. Responden Berdasarkan Generasi	39
8. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
9. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X_1)	40
10. Hasil Uji Validitas Etika Kerja (X_2)	41
11. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_3)	41
12. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	42
13. Hasil Uji Reabilitas	42
14. Hasil Uji Normalitas	43
15. Hasil Uji Korelasi	44
16. Analisis Statistik Budaya Kerja	45
17. Analisis Statistik Etika Kerja	46
18. Analisis Statistik Pengalaman Kerja	47
19. Analisis Statistik Prestasi Kerja	48
20. Hasil Analilis Regresi Linear Berganda	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Penelitian	25
2. Kerangka Hipotesis	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner	63
2. Data Karakteristik Responden.....	69
3. Tanggapan Kuesisioner.....	75
4. Dokumentasi Penelitian	90
5. Tabel Uji t	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang cakap, ahli, inovatif serta memiliki keinginan untuk giat bekerja dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal adalah potensi yang dibutuhkan suatu organisasi (Rahim, 2021). Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berpikir, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, serta energi yang digunakan untuk menghasilkan suatu karya. Potensi yang dimiliki sumber daya manusia memberikan pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan utamanya (Haryati & Ibrahim, 2021). Pegawai adalah salah satu sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi. Pegawai tidak hanya melaksanakan tugas-tugas operasional, tetapi juga berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan (Drucker, 2018). Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih baik dan sesuai jika dia ditempatkan pada bidang yang sesuai. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan. (Edy Sutrisno, 2011). Hasil kinerja yang baik dapat dilihat dari sebuah prestasi yang telah tercapai serta tujuan utama yang berhasil dipenuhi.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil nyata setelah adanya peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang secara periodik. Hasibuan (2012: 94) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan dari waktu ke waktu. Persetasi kerja juga dijelaskan oleh

Mangkunegara (2009: 67), yang menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang maupun berasal dari luar diri seseorang. Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Faktor pendorong prestasi kerja masih perlu dimaksimalkan karena potensi sumber daya manusia (pegawai) saja belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal (Fitriani, 2021). Faktor pendorong tersebut terdiri dari motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Adanya prestasi kerja yang telah diraih oleh para pegawainya menjadikan Pemerintah Kota Magelang dapat dikatakan mampu memaksimalkan kinerjanya.

Pemerintah Kota Magelang merupakan sebuah lembaga pemerintahan lokal yang mengelola urusan administrasi, pembangunan, dan pelayanan publik di wilayah kota Magelang, Jawa Tengah. Salah satu misinya, Pemerintah Kota Magelang berusaha meningkatkan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas dan profesional dengan mengoptimalkan kemajuan teknologi sebagai dasar terciptanya pemerintahan daerah yang bersih serta tanggap terhadap pemenuhan aspirasi masyarakat, mampu meningkatkan dan mengelola potensi daerah dalam rangka efektifitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat didukung partisipasi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu prestasi kerja perlu diperhatikan sebagai tolak ukur keberhasilan dari tujuan misinya.

Dokumen LKj IP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) menjadi landasan bahwa, kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan dapat dievaluasi dengan cermat sehingga secara berkesinambungan pencapaian kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Magelang makin meningkat dari tahun ke tahun. LKj IP

adalah sebagai gambaran untuk memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah ditetapkan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kinerja serta sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

LKjIP tahun 2023 menunjukkan bahwa, capaian prestasi kinerja Pemerintah Kota Magelang dengan berlandaskan beberapa indikator utamanya mendapat prestasi pendapatan yang melampaui target, peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), mencapai predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan capaian tersebut dipertahankan untuk ke-8 kalinya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa prestasi kinerja Pemerintah Kota Magelang pada tahun 2023 sangat baik, khususnya dalam aspek pendapatan dan tata kelola keuangan daerah. Berlandaskan pada faktor tersebut, upaya untuk mempertahankan prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang dapat dilakukan dengan cara mengacu pada faktor pendukung prestasi kerja, diantaranya adalah budaya kerja, etika kerja dan pengalaman kerja.

Budaya kerja menjadi salah satu peran penting dalam pencapaian prestasi kerja. Pencapaian Kota Magelang yang menduduki peringkat I nasional dengan perolehan nilai 98,17 untuk kategori Pemerintah Kota dari hasil penilaian kepatuhan penyelenggaraan pelayanan publik tahun 2023 menjadi bentuk nyata adanya budaya disiplin dan komitmen dalam visi dan misinya. Dengan nilai kepatuhan mencapai 98,17, maka Kota Magelang masuk zona kepatuhan hijau, kategori A dan opini Kualitas Tertinggi. Apabila budaya kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja pegawai yang baik pula (Silvia, dkk., 2019). Upaya Wali Kota Magelang untuk mendorong adanya budaya kerja disiplin juga diperlihatkan dengan adanya pemberian *reward* bagi pegawai yang datang paling awal di momen-momen tertentu. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Ali dkk., 2018) yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai.

Observasi pada pegawai Pemerintah Kota Magelang terdapat keberagaman budaya yang tinggi. Adanya perbedaan cara berkomunikasi yang dapat menjadi sumber konflik antar pegawai. Gaya komunikasi langsung dianggap kasar oleh beberapa pegawai dengan budaya yang lebih mengutamakan kesopanan dan saling menghargai, sehingga menimbulkan salah paham dan ketegangan antar pegawai. Perbedaan persepsi ini tidak jarang menimbulkan kesalahpahaman, konflik interpersonal, hingga menurunnya efektivitas kerja sama tim. Budaya kerja yang tidak selaras atau tidak dikelola dengan baik menimbulkan potensi konflik yang semakin besar dan berisiko menghambat pencapaian prestasi kerja. Masalah tersebut penting untuk dipahami agar mengetahui sejauh mana budaya kerja memengaruhi prestasi kerja, terutama dalam konteks organisasi yang memiliki keberagaman budaya tinggi. Penelitian yang sudah dilakukan oleh Dewi (2023) menyebutkan budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu.

Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etika memberikan manusia orientasi bagaimana menjalani hidup melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Etika juga berarti dapat membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup (Ferdinand dkk., 2019). Hal yang perlu dipahami, etika dapat diterapkan dalam segala aspek atau sisi kehidupan dan pada akhirnya membantu manusia untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu dilakukan, dengan demikian etika dapat dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan aspek atau sisi kehidupan manusia (Fathulloh, 2024). Salah satu inisiatif nyata yang mengedepankan etika dalam pelayanan publik adalah pelaksanaan Magelang *Innovation Award*. Program ini melibatkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang diharapkan mengajukan inovasi untuk menyelesaikan permasalahan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, mudah, dan tepat

sasaran. Program tersebut sangat penting untuk dicapai, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat pegawai yang tidak jujur atau tidak disiplin dan cenderung memberikan pelayanan yang buruk dan tidak responsif kepada masyarakat.

Etika kerja yang tinggi tentunya menjadikan manusia melakukan rutinitasnya secara teratur, bahkan mampu mengingatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi adalah etos kerja, yang diwujudkan dengan memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja (Jufrizen, 2017). Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai untuk datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya serta taat pada peraturan organisasi. Etika kerja erat kaitannya dengan pengalaman kerja karena semakin lama seseorang bekerja, maka orang tersebut lebih memahami apa yang sudah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat kerja keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah (Agustina dkk., 2017). Hasil dari observasi yang dilakukan, pengalaman dan pengetahuan senior di Pemerintah Kota Magelang memiliki pengaruh besar pada prosedur, kebijakan, dan dinamika pemerintah yang kompleks. Kurangnya pengalaman kerja pegawai junior membuat adanya ketergantungan bantuan terhadap pegawai senior sehingga menjadi hambatan dalam memberikan pelayanannya. Rata-rata pegawai senior dibekali adanya pengalaman kerja selama masa bekerja pegawai tersebut lalu diikuti jabatan dan riwayat pendidikannya. Tingkat pendidikan seorang pekerja sangat penting dalam melihat bagaimana produktivitas kerja yang dimiliki seorang pekerja, karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seorang pekerja maka dapat menunjang kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi tersebut (Hermawan, 2018). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan

mengambil judul “Pengaruh Budaya Kerja, Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Kota Magelang”

1.2. Rumusan masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang.
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh budaya kerja, etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan bagi pihak Pemerintah Kota Magelang mengenai pengaruh budaya kerja etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pemerintah Kota Magelang.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun untuk penelitian lanjutan.

4. Bagi Universitas Lampung

Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada di Universitas Lampung, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Kerja

Peninjauan literatur mengenai budaya kerja meliputi pengertian budaya, tujuan dan manfaat budaya kerja, faktor-faktor yang menentukan kekuatan budaya, dan indikator budaya kerja itu sendiri yang dijelaskan sebagai berikut.

2.1.1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan 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, serta tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2004). Selain itu, Mangkunegara (2005) juga mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal.

Moeljono (2012) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang meningkat pada pegawai karena dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan organisasi. Menurut Robbins (2003), budaya kerja adalah seperangkat nilai-nilai, norma-norma, dan kepercayaan bersama yang menjadi konsensus anggota organisasi tentang cara-cara yang baik dan benar untuk bekerja.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Triguno (2004: 21) menyebutkan bahwa melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain sebagai berikut:

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
2. Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki.
3. Cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain).
4. Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

2.1.3. Faktor-Faktor Budaya Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja menurut Londong (2011) adalah sebagai berikut.

1. Perilaku pemimpin
Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
2. Seleksi para pekerja
Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
3. Budaya organisasi
Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.
4. Budaya luar
Organisasi di dalamnya terdapat budaya yang dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
5. Menyusun misi Instansi dengan jelas
Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

6. Mengedepankan misi Instansi

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

7. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

8. Proses pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

9. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Budaya kerja memberikan rasa jati diri bagi setiap individu dalam organisasi, berperan sebagai pedoman, dan membentuk cara kerja para pegawai. Sikap seorang pemimpin akan menjadi panutan bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap nilai-nilai budaya organisasi sangat penting bagi seluruh pegawai, agar mereka mampu bertindak dan bersikap selaras dengan norma-norma yang berlaku.

2.1.4. Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja menurut Nurhadijah (2017) adalah sebagai berikut.

1. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar Instansi. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.
2. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan Instansi. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.

3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap pegawai.
4. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target instansi. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama adalah adanya tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, dan keterampilan mendengarkan.

2.2. Etika Kerja

Peninjauan literatur mengenai etika kerja meliputi pengertian etika kerja, aspek-aspek etika kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja, dan indikator etika kerja itu sendiri yang dijelaskan sebagai berikut.

2.2.1. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah himpunan nilai dan prinsip yang menjadi acuan bagi seluruh pegawai, termasuk pimpinan, dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Organisasi yang menempatkan etika kerja sebagai hal utama biasanya membudayakan nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, loyalitas terhadap perusahaan, konsistensi dalam pengambilan keputusan, kemampuan bekerja dalam tim, kedisiplinan, serta tanggung jawab (Rivai, 2009). Pengertian etika kerja juga didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya:

1. Menurut Muhammad Djakfar (2013: 95-96), etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.
2. Menurut Sinamo (2011: 35), etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Hal yang dapat disimpulkan dari pendapat para ahli tersebut yaitu etika kerja mencerminkan karakter baik yang dimiliki oleh setiap pegawai maupun pimpinan dalam menjalankan tugas di lingkungan organisasi atau perusahaan. Etika ini juga

mencakup kesadaran moral yang mendorong terbentuknya pola kerja yang positif dan berkualitas tinggi.

2.2.2. Aspek-Aspek Etika Kerja

Aspek-aspek etika kerja menurut Sinamo (2002:29) adalah sebagai berikut.

1. Kerja adalah rahmat.
Apa pun pekerjaannya, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan.
2. Kerja adalah amanah. Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi. Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.
7. Kerja adalah kehormatan. Seremeh apapun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita.
8. Kerja adalah pelayanan. Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Etika kerja menurut Novliadi (2009: 112) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut.

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh

4. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

5. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.

2.2.4. Indikator Etika

Indikator etika kerja menurut Mertayasa & Wijaya (2023) adalah sebagai berikut.

1. Tanggung Jawab

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun, baik mudah maupun sulit. Pegawai yang bertanggung jawab akan menuntaskan tugas yang diberikan, mengakui kesalahan, dan berusaha memperbaikinya. Mereka juga menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.

2. Kerja Keras

Memiliki semangat dan keinginan tinggi untuk mencapai hasil terbaik. Kerja keras tercermin dari upaya maksimal, tidak mudah menyerah, dan selalu berusaha melebihi target yang ditetapkan. Pegawai yang bekerja keras akan tetap produktif meski menghadapi tantangan.

3. Efisien

Mampu menempatkan diri dalam pekerjaan untuk hasil maksimal dengan sumber daya yang ada. Efisiensi berarti bekerja secara cerdas, menghindari pemborosan waktu dan tenaga, serta memprioritaskan tugas-tugas penting agar tujuan tercapai dengan optimal.

4. Menghargai Waktu

Mampu mengatur waktu dengan baik, datang tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat. Menghargai waktu juga berarti tidak menunda pekerjaan dan memanfaatkan setiap kesempatan untuk meningkatkan produktivitas.

5. Komitmen

Menunjukkan loyalitas dan rasa bangga terhadap organisasi. Komitmen tercermin dalam kesediaan untuk berkontribusi secara konsisten demi kemajuan perusahaan, serta tidak mudah berpaling dari tanggung jawab yang telah diemban.

6. Integritas

Berpegang teguh pada prinsip moral dan etika, serta selalu bersikap jujur dalam setiap tindakan. Integritas juga berarti tidak terlibat dalam perilaku curang atau tidak etis, dan tetap konsisten antara perkataan dan perbuatan.

7. Profesionalitas

Menunjukkan sikap profesional dalam bekerja, seperti menjaga penampilan, berbicara sopan, dan bertindak sesuai standar profesi. Profesionalitas juga mencakup kemampuan bekerja sama, menghormati rekan kerja, dan menjaga kualitas hasil kerja.

2.3. Pengalaman Kerja

Peninjauan literatur mengenai pengalaman kerja meliputi pengertian pengalaman kerja, faktor-faktor pengalaman kerja, manfaat dari pengalaman kerja, dan indikator pengalaman kerja itu sendiri yang dijelaskan sebagai berikut.

2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit.

Pengalaman Kerja menurut Handoko (2014: 24) merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki. Pengalaman hanya bisa di dapat dari tempat kerja. Sutrisno (2009: 158) juga menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Kesimpulan dari uraian tersebut yaitu pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh

pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Hitzman (2005: 73) mengatakan pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

2.3.2. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

faktor faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2009: 63), adalah sebagai berikut:

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

2.3.3. Manfaat dari Pengalaman Kerja

Perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, memperoleh penghasilan (Soekarno, 2007: 31). Hal itu menunjukkan bahwa seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama jika dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya,
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

2.3.4. Indikator - indikator pengalaman kerja

Berpengalaman atau tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001: 43) adalah sebagai berikut.

1. Lama waktu

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

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. 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.

4. Bekerja dengan tenang

Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehari-hari, ketenangan merupakan faktor kunci yang harus selalu diupayakan ada dalam diri setiap karyawan. Bagaimana bisa bekerja dengan baik bila diri berada dalam kondisi yang tidak tenang? Ketenangan pada diri seseorang tentu

saja tidak hanya menyangkut ketenangan batin tapi ketenangan fisik juga tak kalah penting.

5. Jenis tugas

Pengalaman seseorang dalam menjalankan tugas diperusahaan sangat penting memperhatikan tanggung jawab. Pembagian tugas pasti berbeda dalam organisasi ataupun perusahaan, dimana peran seseorang yang memiliki pengalaman kerja berbeda pekerjaan dengan yang minim akan pengalaman. Dikarenakan seseorang yang sudah memiliki jiwa pengalaman kerja yang cukup akan lebih mengerjakan yang terpenting dahulu dari yang kurang pengalaman.

2.4. Prestasi Kerja

Peninjauan literatur mengenai prestasi kerja meliputi pengertian prestasi kerja, fungsi penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, faktor-faktor penilaian prestasi kerja, metode dan indikator prestasi kerja itu sendiri yang dijelaskan sebagai berikut.

2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (Mangkunegara, 2009: 67). Sementara itu menurut Rivai (2009: 212), pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Prestasi kerja menurut Hasibuan (2003: 87) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besarlah prestasi kerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2001: 135) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Prestasi kerja menjadi sangat penting untuk menilai kemampuan karyawan dan untuk pengembangan karir. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan setiap instruksi dari pimpinan, maka sebuah keharusan bagi seorang pimpinan untuk memahami karakter yang terpendam pada diri setiap karyawan. Dalam menjalankan sebuah organisasi dimana kumpulan dari individu yang berbeda memiliki keunikan karakter masing-masing yang secara tidak langsung akan membangun sebuah budaya organisasi.

2.4.2. Fungsi Penilaian Kinerja

Manfaat atau fungsi dari penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2008: 136) yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan karyawan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan karyawan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Menghindari penyimpangan proses staffing
7. Ketidakakuratan informasi tentang karyawan.
8. Menghindari kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang diberikan kepada karyawan dengan adil
10. Untuk menjawab tantangan pihak-pihak eksternal.

2.4.3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja

pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Prestasi kerja yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Prestasi kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

Penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2004: 44) adalah "Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Menurut Mangkuprawira (2004: 22), penilaian prestasi kerja pegawai memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik prestasi kerja bermanfaat bagi pegawai, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki prestasi kerja

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu dan antisipatif lainnya misalnya dalam bentuk penghargaan.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kerja mengindikasikan sebuah kebutuhan dan melakukan pelatihan kembali. Setiap pegawai hendaknya mampu mengembangkan diri.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi kerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai

6. Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya prestasi kerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen Sumber Daya Manusia.

7. Ketidakkuratan informasi

Prestasi kerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana Sumber Daya Manusia atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan gaji pegawai, pelatihan dan keputusan konseling.

2.4.4. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

Werther dan Davis (2003) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan agar dapat lebih dipercaya dan objektif, maka perlu dilakukan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. *Performance*, yaitu hasil atau pencapaian tugas dalam jabatan
2. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan
3. *Job behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku dan mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
4. *Potency*, yaitu kemampuan pribadi yang akan dikembangkan
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.4.5. Metode Penilaian Prestasi kerja

Prestasi kerja menurut Handoko (2002: 51) mengelompokkan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. *Rating Scales*, pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.
2. *Checklist*, pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

3. *Critical review method*, pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.
4. *Performance test and observation*, pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.
5. *Comparative evaluation approach*, pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang pegawai dengan pegawai lainnya.
6. *Future – oriented appraisal method*, merupakan metode penilaian berorientasi pada prestasi pegawai dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan.

2.4.6. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002: 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Nasution (2000: 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas kerja Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja
3. Disiplin kerja Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerja sama Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

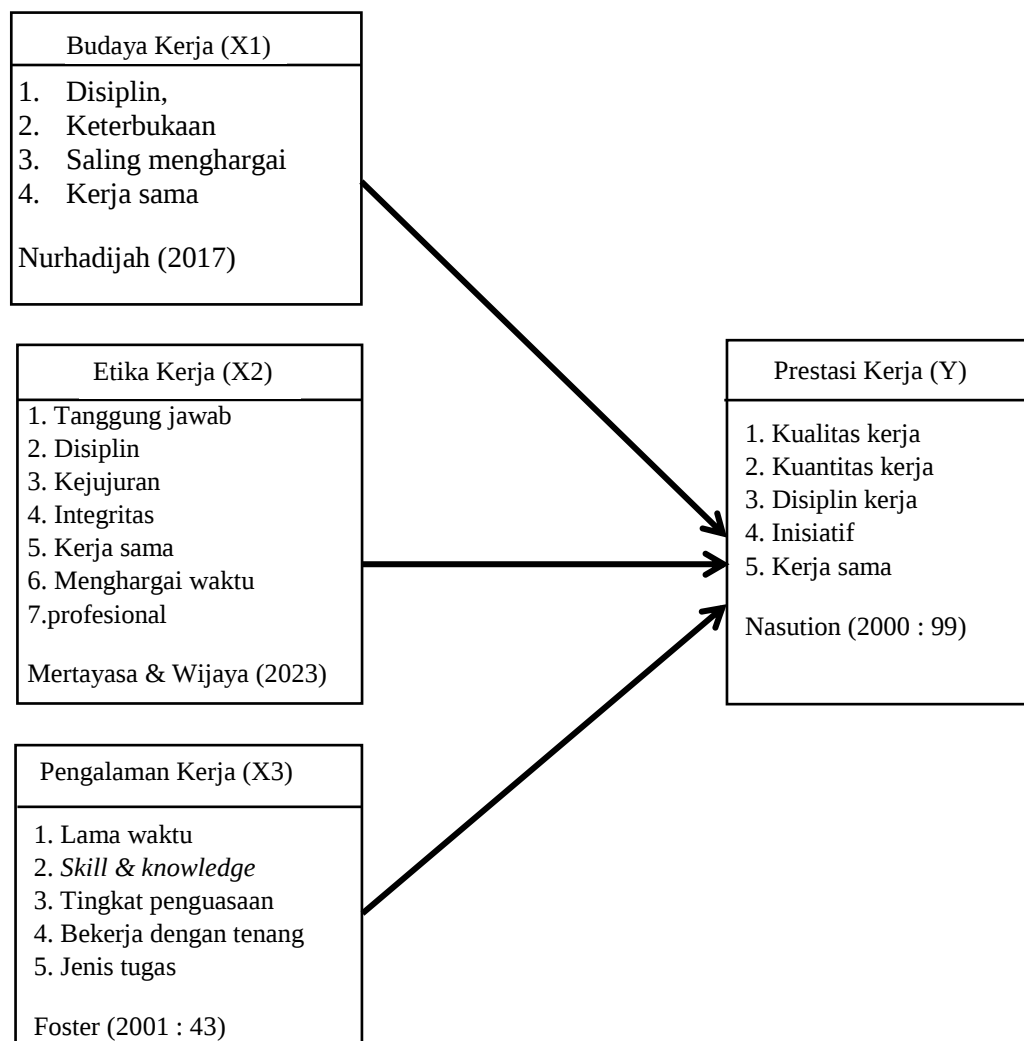
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fikria Inswan daniar (2016)	Pengaruh Etika, Stres Dan Pengalaman Kerja Terhadap prestasi Karyawan Pada PT Antraxz Clothing Garment	hasil analisis regresi linier berganda terdapat p-value sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), yang berarti H_0 ditolak. Jika p-value $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Artinya, secara simultan etika, stres dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan
2	Sri harmini (2007)	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Etika kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,39 sebagaimana terlihat dalam Path diagram Warps PLS dan signifikan ditunjukkan dengan nilai $P < 0,00$. Hasil ini membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu etika kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
3	Riyan Sisiawan Putra (2013)	Pengaruh budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pt pembangkitan jawa-bali surabaya unit pelayanan pemeliharaan	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya perusahaan terhadap motivasi kerja, budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan
4	Putri Wulandari (2014)	Pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor dewan perwakilan rakyat	Hasil penelitian menunjukkan Etika kerja secara simultan berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t hitung $> t$ tabel yaitu $(3,497 > 2,005)$ dengan nilai signifikan $(0.001 < 0.05)$ maka

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		daerah kabupaten langkat	disimpulkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja secara simultan berdasarkan uji t maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,222 > 2,005)$ dengan nilai signifikan $(0.031 < 0.05)$ maka disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi maka dapat disimpulkan bahwa, variabel etika kerja dan pengalaman kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
5	Farda (2014)	Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang A.Rifai Palembang	Hasil dari penelitian ini bahwasannya Prestasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang A.Rifai Palembang

2.6. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu budaya kerja, etika kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada pegawai Pemerintah Kota Magelang.



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X1), etika kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3).

2.7. Hipotesis Penelitian

Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019) menjelaskan hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum selesai dan lengkap, jawaban sementara, dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian,

yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Dari kerangka pemikiran di atas, dapat ditarik menjadi hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja

Budaya kerja yang baik juga berpeluang dalam memperbaiki prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Budaya kerja lebih menekankan pada kebiasaan yang baik dalam suatu organisasi dan memperkuat kebiasaan pegawai menjadi lebih produktif. Budaya kerja sebagai aspek subjektif dari apa yang terjadi dalam organisasi, mengacu abstraksi seperti nilai dan norma. Sesuai dengan Mangkunegara (2005), budaya yaitu perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Hasil penelitian yang dilakukan Riyan Sisiawan Putra (2013) mengutarakan bahwa budaya kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengertian tersebut menjadi dasar hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang.

2. Etika Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Etika dijadikan bekal melalui keterampilan pemikiran kritis yang memungkinkan mereka untuk memahami dampak dari setiap tindakan dan mengambil keputusan yang bertanggung jawab. Etika berfungsi untuk membantu manusia mencari orientasi secara kritis dalam kehidupan dengan moralitas yang membingungkan. Etika adalah pemikiran sistematis dan yang dihasilkannya secara langsung bukan kebaikan, melainkan suatu pengertian yang lebih mendasar dan kritis (I Gede A. B Wiranata ,2005:47). Adanya etika baik membuat setiap individu (pegawai) mampu meraih prestasi kerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan Fikria Inswandaniar (2016) mengutarakan bahwa etika berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Pengertian tersebut menjadi dasar hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

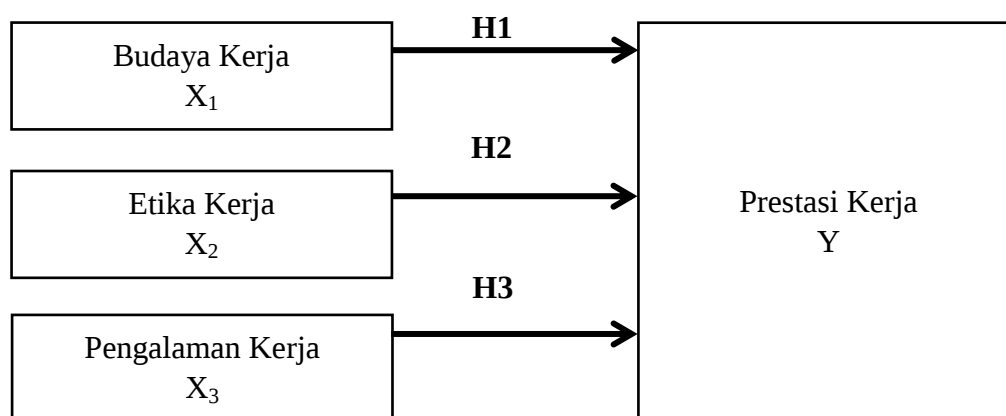
H2 : Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang.

3. Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Prestasi

Pengalaman kerja dapat dinyatakan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini dapat diukur berdasarkan masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut (Siagian, 2014). Organisasi atau perusahaan memiliki kecenderungan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang memiliki pengalaman pada bidang tertentu dibandingkan dengan pegawai yang tidak berpengalaman. Hal ini wajar mengingat perusahaan terkadang membutuhkan tenaga kerja yang sudah siap kerja sehingga dapat mengurangi biaya pelatihan. Pengalaman tersebut umumnya dianggap dapat meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan permintaan perusahaan (Manulang, 2013). Hasil penelitian yang dilakukan Putri Wulandari (2014) mengutarakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Pengertian tersebut menjadi dasar hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang.

Dari penjelasan di atas, ketiga hipotesis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek Penelitian ini merupakan tempat yang akan diteliti dimana akan mengambil sampel dari populasi pada pegawai Pemerintah Kota Magelang.

3.2. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi (2013: 14), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistic. Sedangkan, metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan pada penelitian ini akan menguji pengaruh antara variabel Budaya Kerja (X1), Etika Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

3.3.Sumber Data

Data primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara penyebaran kuesioner yang diberikan kepada pegawai Pemerintah Kota Magelang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara survei dalam bentuk menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. *Cooper dan Schindler* (2019) mengatakan bahwa kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden. Kuesioner ini membantu peneliti dalam mengumpulkan data dari sampel populasi yang luas dengan cara yang terstruktur dan efektif. Kuesioner yang disebarkan berupa pertanyaan tertulis mengenai objek yang diteliti. Setiap variabel memiliki jumlah pertanyaan yang berbeda antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kuesioner diberikan kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan tujuan agar mendapatkan jawaban-jawaban yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Cooper dan Schindler (2019), target populasi adalah orang-orang, suatu kejadian maupun catatan yang berisi informasi yang diperlukan oleh peneliti agar peneliti dapat menentukan apakah sampel atau sensus harus dipilih. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Pemerintah Kota Magelang terdapat 42 Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang menjadi pelaku sekaligus penyokong berjalannya kegiatan pemerintahan yang berjumlah 2526 pegawai berdasarkan data tahun 2023 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Magelang tahun 2023

No	Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Daerah	1
2	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	1
3	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1
4	Staf Ahli Bidang Hukum, Politik dan Pemerintah	1
5	Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	1
6	Bagian Pemerintahan	5
7	Bagian Organisasi	12
8	Bagian Hukum	7
9	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam	8
10	Bagian Administrasi Pembangunan	6
11	Bagian Kesejahteraan Rakyat	7
12	Bagian Program, Keuangan dan Perlengkapan	45
13	Bagian Umum	15
14	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	21
15	Bagian Pengadaan Barang/Jasa	17
16	Sekretariat DPRD	30
17	Inspektorat Daerah	477
18	Rumah Sakit Umum Daerah Tidar	37
19	Satuan Polisi Pamong Praja	30
20	Badan Penelitian dan Pengembangan	38
21	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	25
22	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	21
23	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	833
24	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	300
25	Dinas Kesehatan	42
26	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	21
27	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	19
28	Dinas Sosial	25
29	Dinas Tenaga Kerja	18
30	Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	20
31	Dinas Pertanian dan Pangan	60
32	Dinas Lingkungan Hidup	23
33	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	32
34	Dinas Perhubungan	23
35	Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik	21
36	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	16
37	Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata	26
38	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	59
39	Dinas Kesehatan (Puskesmas)	56
40	Kecamatan Magelang Selatan	61
41	Kecamatan Magelang Tengah	49
42	Kecamatan Magelang Utara	16
	Jumlah	2526

3.5.2. Sampel

Siregar (2017) mengartikan Sampel adalah suatu proses pengumpulan data di mana hanya sebagian dari populasi yang diambil dan digunakan untuk menentukan atribut dan karakteristik populasi yang diperlukan. Sampel dari penelitian ini melibatkan pegawai yang memiliki peran kunci dalam pengelolaan kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kota Magelang, yang terdiri dari pejabat yang berwenang mengatur dan mengelola kepegawaian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Mengacu pada *Maximum Likelihood Estimation* (MLE), untuk menghindari jumlah *response rate* yang rendah pada jumlah sampel yang baik berkisar antara 100-200 sampel. Oleh karena itu jumlah sampel yang diharapkan minimal 100 sampel dan maksimum 200 sampel (Hair, 2019). Penyebaran kuesioner sebanyak 200 kepada responden dilakukan namun hanya kembali sebanyak 160, maka responden yang menjadi sampel adalah 160 pegawai Pemerintah Kota Magelang

3.6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Cooper dan Schindler (2019).

3.6.1. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), menurut Cooper dan Schindler (2019). Hal ini yang menjadikan variabel bebas adalah Budaya Kerja(X1), Etika Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X3)

3.6.2. Variabel Terikat / Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas menurut Cooper dan Schindler (2019). Hal ini yang menjadikan variabel terikat adalah Prestasi Kerja(Y).

3.6.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variable (Riduwan dan Kuncoro 2008: 148). Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	Perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan didalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Mangkunegara (2005)	Landasan tingkah laku bagi suatu organisasi untuk beradaptasi maupun integrasi. Budaya juga merupakan nilai-nilai yang dianut bersama	• Disiplin • Keterbukaan • Saling menghargai • Kerja sama (Nurhadija,2017)	likert
Etika Kerja (X2)	ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan manusia, menyatakan tujuan yang harus dituju oleh manusia di dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang harus diperbuat. (Ahmad Amin)	Arti dari perbuatan baik dan buruk	• Tanggung jawab • Disiplin • Kejujuran • Integritas • Kerja sama • Menghargai waktu • profesional (Mertayasa & Wijaya, 2023)	Likert
Pengalaman Kerja (X3)	pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan	Penghayatan keterampilan ataupun nilai potensi diri.	• Lama waktu /masa kerja • Tingkat	Likert

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.		pengetahuan dan keterampilan • Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan • Bekerja dengan tenang • Jenis tugas (Foster, 2001)	
Prestasi Kerja (Y)	Penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki. Handoko (2014 : 24)	Pengetahuan dan keterampilan pegawai.	• Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Disiplin kerja • Inisiatif • Kerjasama (Nasution, 2000)	Likert

3.7. Uji Persyaratan Instrumen

Penelitian ini hal yang diukur adalah variabel Budaya Kerja(X1), Etika Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja(X3) terhadap Prestasi Kerja(Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Cooper dan Schindler ,2019). Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada pegawai Pemerintah Kota Magelang.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian Ghozali (2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel Ghozali (2013). Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sehingga cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik Cronbach Alpha, dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.6 .

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Cooper dan Schindler, 2019).

3.8.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test

yang terdapat di program SPSS versi 26. Teknik kolmogorov smirnov memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. (Ghozali, 2018).

3.8.2. Uji Korelasi

Uji korelasi berujuan untuk menunjukkan derajat atau keeratan hubungan variabel dan arah hubungan antar variabel. Cara yang digunakan dalam uji korelasi pada penelitian ini yaitu menggunakan *Pearson Product Moment*. Uji *Pearson Product Moment* adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna.

Rentang dari koefisien korelasi yang berkisar antara -1, 0 dan 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila semakin mendekati nilai 1 atau -1 maka hubungan makin erat, sedangkan jika semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Berikut tabel klasifikasi nilai koefisien korelasi r pearson:

Tabel 3.3. Klasifikasi Koefisien Pearson

Interval Koefien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

3.8.3. Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Budaya Kerja(X1), Etika Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja(X3) terhadap Prestasi Kerja(Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini

menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

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

3.8.4. Uji Parsial (Uji t)

Metode pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian secara parsial untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t \text{ hitung} < 0,05$, maka hipotesis dapat didukung.
- Jika $t \text{ hitung} > 0,05$, maka hipotesis tidak dapat didukung.

Uji parsial bertujuan untuk menguji signifikansi variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat yaitu untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar: 2017).

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, etika kerja, dan pengalaman kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 160 pegawai, maka dapat disimpulkan bahwasannya hasil analisis pada penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang. Artinya bahwa peningkatan budaya kerja yang baik akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Etika kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang. Artinya bahwa semakin meningkat etika kerja pegawai, maka prestasi pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang. Artinya bahwa semakin bertambah pengalaman kerja pegawai, maka prestasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

5.2. Saran

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Peningkatan budaya kerja untuk pegawai Pemerintah Kota Magelang dapat dilakukan dengan adanya pemberian arahan dari atasan selaku pemimpin

jabatan. Fungsi dari arahan tersebut berguna untuk mengetahui tujuan organisasi dan prioritas kerja. Hal tersebut dapat diimplementasikan dengan cara memberi *briefing* sebelum mereka melakukan suatu tugas atau kegiatan.

- 2) Peningkatan etika kerja untuk pegawai Pemerintah Kota Magelang dapat dilakukan disarankan untuk mengevaluasi secara berkala pada setiap pekerjaan yang dikatakan baik berdasarkan indikator-indikator capaian kinerja yang berpedoman pada kode etik. Kode etik yang ada diharapkan dapat membentuk pemahaman positif bagi para pegawai. Pemimpin yang selalu terbuka dalam komunikasi, dan konsisten menepati janji akan memengaruhi bawahannya untuk bersikap serupa.
- 3) Pengalaman kerja harus dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan transfer pengetahuan dari suatu atasan atau senior pegawai pemerintah Kota Magelang. Pemimpin atau atasan dapat memberikan *reward* dan lebih menunjang karier terhadap pegawainya.
- 4) Prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara pengawasan oleh pemimpin terhadap beban tugas yang diberikan kepada bawahannya, agar pegawai dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Apabila tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu maka sebaiknya menetapkan *deadline* baru dan menegaskan pentingnya disiplin waktu atau diharapkan atasan juga dapat membantu penyelesaian kendala yang bersifat teknis pada bawahannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang membatasi penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Saat penyebaran kuesioner dilakukan terdapat beberapa bidang yang tidak dapat dijangkau oleh peneliti, sehingga peneliti hanya menyerahkan kuesioner yang tersisa kepada perwakilan pegawai Pemerintah Kota Magelang.
2. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dan keseriusan dalam hal menjawab semua pernyataan pernyataan yang ada. Permasalahan subjektivitas dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan akan biasnya jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N., Irianty, H., & Wahyudi, N. T. (2017). Hubungan Karakteristik Petugas Kebersihan Dengan Pengelolaan Sampah Di Puskesmas Kota Banjarbaru. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 4.
- Ahmad, D. 2007. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa. Penerbit Balai Pustaka: Jakarta.
- Ali, H., Narulita, E., dan Nurmahdi, A. 2018. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. Business and Management Studies.*
- Anwar P, Mangkunegara.2005.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bappeda Kota Magelang. 2022. Magelang Innovation Award (MIA) tahun 2022. <https://bappeda.magelangkota.go.id/index.php/404-magelang-inovation-award-mia-tahun2022>
- Beaumont, P.B. 1993. *Human Resources Management: Key, Concept and Skill. London: Sage Publication Ltd.*
- Cressida, F.D. 2013. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Bank SumselBabel Cabang Kapten A. Rivai Palembang). *Doctoral dissertation*. Universitas Brawijaya: Malang.
- Cooper, D, R dan P.S. Schindler. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi dua. Salemba Empat. Jakarta.
- Depdiknas. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

- Dewi, N. P. A. P. C. 2023. Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Mambal *Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Magelang. 2024. Jumlah PNS Pemerintah Kota Magelang per Unit Kerja (Terpilah Gender). 10 Maret 2025. <https://datago.magelangkota.go.id/frontend/item-dda?item=1361>
- Drucker, P. 2018. The effective executive. Routledge.
- Edy Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Fathulloh, Z. (2024). Etika Informasi di Era Digitalisasi dalam Perspektif Komunikasi Islam: Information Ethics in the Era of Digitalization from an Islamic Communication Perspective. *Intisyaruna: Journal of Islamic Communication and Broadcasting*, 1(1), 38-50.
- Ferdinand, G. R., Madallo, E., Palamba, R., Josua, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Jaya, U. A. (2019). Etika dalam kehidupan bermasyarakat. *Jurnal Etika Kehidupan*, 3-4.
- Fikria, Inswandaniar. 2016. Pengaruh Etika, Stres Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antraxz Clothing Garment (The Influence of Ethics, Stress and Work Experience on The Performance of Employees in PT Antraxz Clothing Garment).
- Fitriani, R. S. 2021. Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis.
- Foster, B. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. H. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.

- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. BPFE-UGM :Yogyakarta
- Harmini, T. N. S. 2007. Pengaruh Antara Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta: Yogyakarta.
- Haryati, Y., & Ibrahim, M. A. 2021. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. Jurnal Riset Ekonomi Syariah, 59-62.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, M. A. 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada). Skripsi. UIN Raden Intan Lampung.
- Inswandaniar, F., Utami, W., dan Nusbantoro, A. D. 2016. Pengaruh Etika, Stres Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antraxz Clothing Garment. Artikel Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Jember(UNEJ): Jember.
- Johnson, E. B. 2007. Contextual Teaching And Learning : Menjadikan Kegiatan Belajar Mengajar Mengasyikkan Dan Bermakna. Mizan Learning Center: Bandung.
- Jufrizen, J. 2017. Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 18(2), 145-158.
- Londong, F. J. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan. Jurnal Manajemen, 1(2), 322-323. Universitas Udayana.
- Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.

- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. .2023. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja: Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. *Insight Management Journal*, 3(2), 129-138.
- Moeljono, D. 2013, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komunikasi.
- Nasution, M. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Djambatan: Jakarta.
- Nurhadijah. 2017. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 5, No. 1.
- Pangestuti, Dewi. 2019. Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. 4. 57-68. 10.36226/jrmb.v4i1.136.
- Pemerintah Kota Magelang. 2023. Kota Magelang peringkat Nasional kepatuhan penyelenggaraan pelayanan publik tahun 2023. <https://magelangkota.go.id/view/kota-magelang-peringkat-i-nasional-kepatuhan-penyelenggaraan-pelayanan-publik-tahun-2023-2>
- Putra, R. S. 2013. Pengaruh budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan PT pembangkitan jawa-bali surabaya unit pelayanan pemeliharaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), 131-140.
- Rahim, M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Pandemi Covid-19*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Riduwan dan Kuncoro, E. A. 2008. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analisis)*. Alfabeta: Bandung.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Rusiadi, R. H., dan Subianto, N. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*.

- Schein, E. H. 2010. *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sedarmiyanti. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Jogjakarta.
- Silvia, S., Bagia, I. W., dan Cipta, W. 2019. Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- Simamora, B. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Penerbit Gramedia: Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika, Jakarta.
- Siregar, S. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (1st ed.)*. Kencana.
- Soekarno. 2007. *Manajemen Personalia*. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Sundoko, A., Widayat, W., dan Zulkifli, Z. 2016. *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota DPRD Kota Magelang (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha)*.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. Media Group: Jakarta.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Warsihna, J. 2011. *Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, Jr and Davis, K. 2003. *Personnel Management and Human Resources*. Mc. GrawHill: Kogakusha.
- Wiranata, I.G.A.B. 2005. *Moralitas (Pengantar Kajian Etika Profesi)*. Citra Aditya Bakti : Bandung.
- Wulandari, P. 2018. *Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*.

Kabupaten Langkat. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area: Medan.