

**PENGARUH ETIKA, PENGALAMAN, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. BERAU AGROTECH CIHAUR**

Endah Prihartini¹, Dadang Sudirno²
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Email : endah@unma.ac.id¹, dsudirno@gmail.com²

Abstract.

This research was conducted at PT. Berau Agrotech Cihaur which aims to determine the effect of work ethics, work experience and work culture on work performance of employees of PT. Berau Agrotech Cihaur. The problem that the author raises is whether work ethics, work experience and work culture have a significant partial and simultaneous effect on employee performance. The method used in this study is a survey method with a descriptive analysis approach and verification. Collecting data by distributing questionnaires to respondents. The population in this study are employees of PT. Berau Agrotech Cihaur, with a total sample of 45 people. The sampling technique used is the non-probability sampling method. Analysis with a classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing (a partial test and a simultaneous test) using SPSS 24 software for windows. The results of the research that has been carried out show that works ethics, work experience and work culture are in the good category and work performance is in the high category. Partially, it gives the results that work ethic has a positive and significant effect on work performance, work experience has a positive and significant effect on work performance, and work culture has a positive and significant effect on work performance. While simultaneously giving the result that works ethic, work experience and work culture has a positive and significant effect on work performance.

Keywords:

Work Ethics ; Work Experience ; Work Culture ; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peran dalam mengelola faktor-faktor produksi sehingga bisa menjadi satu kesatuan dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah factor sumber daya manusianya. Setiap kegiatan dalam perusahaan tidak dapat terlepas dari sumber daya manusianya,

sehinggaberkembangnyasuatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Karyawan merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan, karena keikutsertaan pegawai menjadi kunci dari berjalannya aktivitas sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

manusia adalah elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan.

Oleh karena itu, pentingnya perusahaan untuk mengoptimalkan karyawan yang ada sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2014) “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”. Hasil dari evaluasi prestasi kerja dapat digunakan untuk kepentingan karyawan itu sendiri dan kepentingan perusahaan dalam hal ini adalah kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Prestasi kerja karyawan pada setiap perusahaan berbeda-beda. Ada yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, ada juga yang rendah, serta ada juga yang berada di tengah-tengah keduanya. Hal ini karena adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja (Ernawan, 2017).

Etika kerja dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Menurut Johnson dalam Ernawan (2017) “etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu”.

Etika kerja yang tinggi diantaranya ikut serta dalam memberikan masukan-masukan atau ide di tempat kerja. Sasaran pokok untuk mendorong pegawai untuk datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diamanatkan dan taat pada peraturan organisasi, maka diharapkan

prestasi kerja pegawai meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nailatul Hasanah didapatkan hasil bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni & Dalimunthe (2020) didapatkan hasil bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, dibutuhkan keterampilan dari pegawai itu sendiri. Keterampilan pegawai sendiri bisa dipengaruhi dari lamanya pegawai bekerja atau sering disebut dengan pengalaman kerja. Menurut Sutrisno (2014:5) pengalaman kerja adalah lamanya waktu pegawai bekerja. Intensitas pengalaman kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain masa kerja, pengalaman kerja, keterampilan serta relevansi pekerjaan yang pernah dilakukan. Pengalaman kerja pegawai dapat mencerminkan bahwa tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan.

Selain pengalaman kerja budaya kerja pun mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi karena dapat memberikan motivasi pada pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wakhyuni & Dalimunthe (2020) diperoleh hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA**

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

KARYAWAN PT. Berau Agrotech Cihaur.

8. Wawasan

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kerangka Teoritis

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.

Menurut Robbins (2014) etika berasal dari bahasa Yunani "ethos" artinya karakter, watak kesusilaan atau adat. Dalam pengertian tersebut etika berkaitan erat dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Etika kerja merupakan suatu aturan normatif yang mengandung system nilai serta prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Simorangkir, 2013)

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja merupakan suatu yang menggambarkan kelakuan pribadi, moral serta carakerja yang dimiliki oleh pegawai.

Indikator-indikator etika kerja menurut Robbins (2014) adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran
2. Semangat
3. Kemauan
4. Komitmen
5. Inisiatif
6. Produktif
7. Peningkatan

Pengalaman Kerja

Suatu 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. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan serta keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Handoko, 2014).

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indicator pengalaman kerja (Handoko, 2014), yaitu :

1. Lama waktu/masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap peralatan dan perlengkapan kerja.
4. Bekerjadengan tenang.
5. Jenis tugas.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai serta norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan suatu pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2015). Budaya kerja sudah dipandang sebagai sesuatu hak yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015), indicator budaya kerja terdiri dari:

1. Sikap terhadap pekerjaan

ENTREPRENEUR

JurnalBisnisManajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi ManajemenFakultasEkonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2. Bekerja keras
3. Saling membantu
4. Berdedikasi
5. Bertanggungjawab

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2013). 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.

Menurut Sunyoto (2014) disebutkan beberapa indicator prestasi kerja:

1. Mutu kerja
2. Kualitaskerja
3. Ketangguhan
4. Inisiatif
5. Kerjasama

HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian (Sugiyono, 2016). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
H₃ : Budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
H₄ : Etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berau Agrotech Cihaur yang berjumlah 45 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode non-probability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang gambaran responden diperoleh usia berusia > 30 tahun (40%), berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden dalam penelitian yaitu didominasi oleh perempuan sebanyak 27 responden atau 60%, berdasarkan masa kerja mayoritas responden mempunyai pengalaman kerja selama >3 tahun (47%), sedangkan berdasarkan Pendidikan terakhir mayoritas responden dalam penelitian berpendidikan SMA yaitusebanyak 21 orang (47%).

Analisis Verifikatif

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas data yang disajikan pada tabel di bawah ini:

ENTREPRENEUR
JurnalBisnisManajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi ManajemenFakultasEkonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

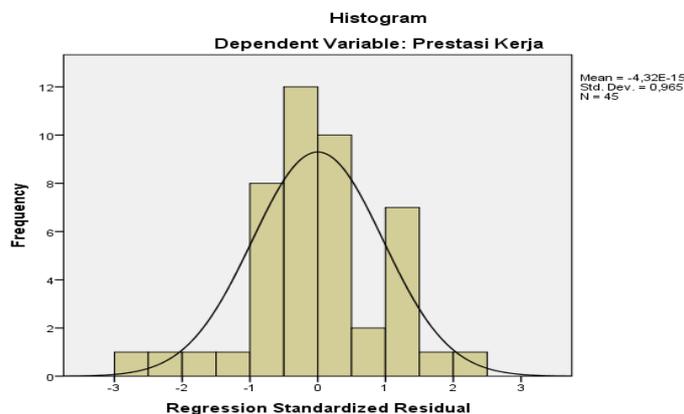
Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20224657
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,070
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) yaitu 0,200 lebih besar dari nilai sig 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian hasil data penelitian ini berdistribusi normal.

Selain dengan uji kolmogorov-smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik histogram. Berikut adalah hasil analisis dari grafik histogram :

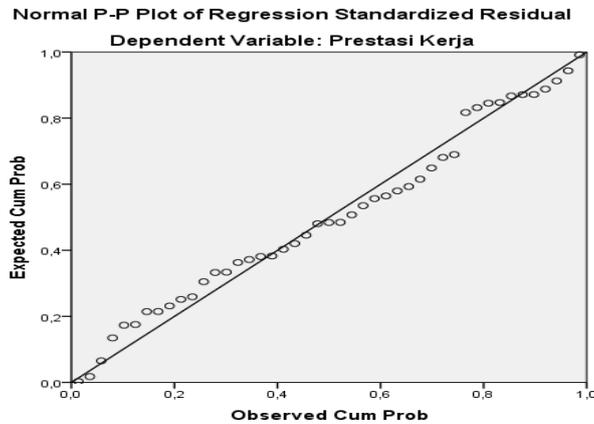


Gambar 1
Grafik Histogram

ENTREPRENEUR
JurnalBisnisManajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi ManajemenFakultasEkonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa sebaran data berbentuk simetris (rata kekanan dan kekiri) dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data

memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis regresi berganda.



Gambar 2
Grafik Plot Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas tiap variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	etika kerja	,973	1,028
	pengalaman kerja	,974	1,027
	budaya kerja	,998	1,002

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : output SPSS

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari variabel etika kerja adalah $0,973 > 0,1$ dan nilai VIF $1,028 < 10$, untuk variabel pengalaman kerja nilai tolerance sebesar $0,974 > 0,1$ dan nilai VIF $1,027 < 10$,

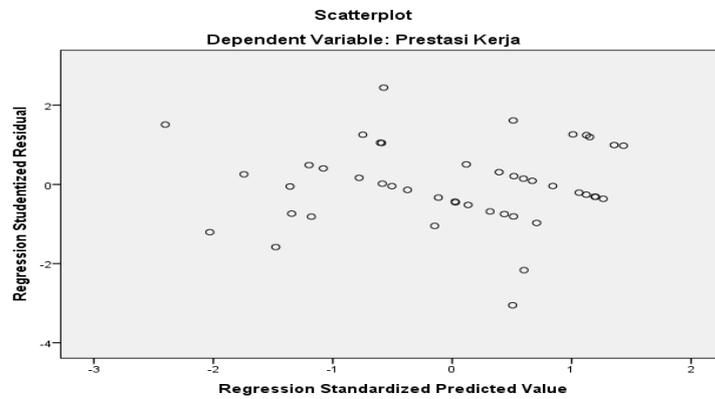
dan untuk variabel budaya kerja nilai tolerance sebesar $0,998 > 0,1$ dan nilai VIF $1,002 < 10$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi sempurna atau tidak mengalami

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

multikolinearitas pada variable bebas etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa grafik scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan juga titik-titik tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 ^a	,368	,322	1,24545	2,319
a. Predictors: (Constant), budaya kerja, pengalaman kerja, etika kerja					
b. Dependent Variable: prestasi kerja					

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil DW sebesar 2,319. Untuk nilai dL dan dU yang terdapat pada tabel untuk n = 45 dan k =3 (jumlah variabel independent) adalah dL = 1,3832 dan nilai dU = 1,6662. Maka persamaan pada penelitian yang sesuai adalah $dU < d < 4-dU$ ($1,6662 < 2,319 < 2,3338$).

Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif dan negative dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat dalam berikut :

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,808	1,588		2,398	,021
etika kerja	,110	,053	,264	2,095	,042
pengalaman kerja	,223	,093	,303	2,406	,021
budaya kerja	,267	,081	,409	3,293	,002

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 4 diatas, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,808 + 0,110 X_1 + 0,223 X_2 + 0,267 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) dalam regresi adalah sebesar 3,808 dan bertanda positif, artinya jika etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja tidak ada atau bernilai nol (0) prestasi kerja akan tetap terjadi yaitu sebesar 3,808.
2. Koefisien regresi etika kerja adalah sebesar 0,110 dan bertanda positif. Artinya jika etika kerja semakin baik, maka prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi.

3. Koefisien regresi pengalaman kerja adalah sebesar 0,223 dan bertanda positif. Artinya jika pengalaman kerja yang dimiliki semakin lama, maka prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi.
4. Koefisien regresi budaya kerja adalah sebesar 0,267 dan bertanda positif. Artinya jika budaya kerja semakin baik, maka prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi.
5. Nilai residual (e) artinya error bahwa memprediksi data sampel yang dilakukan oleh peneliti.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)			
etika kerja	,327	,311	,260
pengalaman kerja	,355	,352	,299
budaya kerja	,426	,457	,409

ENTREPRENEUR
JurnalBisnisManajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi ManajemenFakultasEkonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Output SPSS.

a. Koefisien determinasi Etika Kerja

$$KD = 0,327^2 \times 100\% = 10,69\%$$

Besarnya kontribusi etika kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah sebesar 10,69%.

b. Koefisien determinasi Pengalaman Kerja

$$KD = 0,355^2 \times 100\% = 12,60\%$$

Besarnya kontribusi pengalaman kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah sebesar 12,60%.

c. Koefisien determinasi Budaya Kerja

$$KD = 0,426^2 \times 100\% = 18,15\%$$

Besarnya kontribusi budaya kerja dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah sebesar 18,15%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai koefisien determinasi secara simultan dihitung menggunakan rumus KD sebagai berikut :

$$KD = 0,607^2 \times 100\% = 36,84\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap

prestasikerja adalah sebesar 36,84%. Dan 63,16% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 24. Dari hasil analisis diperoleh derajat kebebasan (dk) = n – k = 45 – 2 = 43 dengan tingkat signifikan 5% (0,05) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,01669. Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel etika kerja adalah sebesar 2,095 bertanda positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,042. Nilai t_{hitung} dari variabel pengalaman kerja adalah sebesar 2,406 bertanda positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,021. Nilai t_{hitung} dari variabel budaya kerja adalah sebesar 3,293 bertanda positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Dengan demikian hipotesis etika kerja, pengalaman kerja dan budya kerja terhadap prestasi kerja secara parsial dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Simultan (F)

Hasil hipotesis secara simultan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37,048	3	12,349	7,961	,000 ^b
Residual	63,597	41	1,551		
Total	100,645	44			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), budaya kerja, pengalaman kerja, etika kerja

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Sumber : Output SPSS

Dari tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,961 dan signifikansi 0,000. Untuk nilai F_{tabel} diperoleh nilai 2,81 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,961 > 2,81$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian deskriptif tentang tanggapan responden yang dibagikan kepada 45 orang karyawan, diperoleh etika kerja termasuk kedalam kategori baik dengan total skor 1.344. Artinya dalam hal etika kerja karyawan PT. Berau Agrotech Cihaur sudah berperilaku dan bersikap dengan baik, sehingga hubungan kerjasama menjadi selaras dan seras iantar sesama karyawan maka prestasi kerja karyawanpun semakin tinggi. Pengalaman kerja termasuk kedalam kategori lama dengan total skor 848. Artinya karyawan sudah bekerja dengan waktu kerja yang lebih dari 2 tahun. Budaya kerja termasuk kedalam kategori baik dengan total skor 844 artinya budaya yang diterapkan dalam pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik. Prestasi kerja termasuk kedalam kategori baik dengan total skor 914 artinya hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan target dari perusahaan.

Hasil pengujian secara parsial bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya etika kerja merupakan factor pendorong didalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin baik etika kerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Berau Agrotech Cihaur. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Budaya kerja

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik etika kerja, pengalaman kerja dan budayakerja pada karyawan PT. Berau Agrotech Cihaur maka akan semakin meningkat pula prestasi kerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan agar memperhatikan karyawan yang kurang memiliki ide dan kreativitas dalam pekerjaannya dengan cara membentuk sebuah tim untuk menciptakan inovasi baru dan membuat sebuah wadah agar karyawan dapat menyalurkan ide dan kreativitasnya sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Perusahaan agar memberikan pelatihan kepada karyawan yang belum memiliki

ENTREPRENEUR

JurnalBisnisManajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi ManajemenFakultasEkonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- pengetahuan yang cukup luas terhadap pekerjaannya tersebut sehingga mampu memberikan pengalaman dan pengetahuan yang dapat membantu peningkatan prestasi kerjanya.
- Perusahaan agar tetap menciptakan budaya kerja yang baik dan kondusif untuk meningkatkan dan membantu karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya.
 - Perusahaan selalu menjaga kedisiplinan dan karyawan menghargai waktu kerjanya, dan selalu memberikan pemahaman kepada karyawan agar dapat menyelesaikan tugas tanpa harus ada perintah sehingga target pekerjaan bisa tercapai dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk saling berkomunikasi dalam pekerjaan agar semua berjalan dengan lancar.
- Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT KABUPATEN KARO. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 14–29.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawan, E. R. (2017). *Etika Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai. (2013). *Manajmemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*. Bandung: Ranjang Rafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Prinsip Perilaku Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Simorangkir, O. P. (2013). *Etika Bisnis, Jabatan , dan Perbankan*. Jakarta: PT. Asdi Mahasya.
- Sugiyono. (2016). *2016. Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber*

ENTREPRENEUR

JurnalBisnisManajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi ManajemenFakultasEkonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>