

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

Angga Dafa Wardhana<sup>1</sup>, Nova Mardiana<sup>2</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

[wardhanaangga43@gmail.com](mailto:wardhanaangga43@gmail.com), [nova.mardiana@gmail.com](mailto:nova.mardiana@gmail.com)

## Abstract

Human resources were important assets possessing the ability to think, feel emotions, have desires, skills, knowledge, and energy that were used to produce work. The potential of human resources had a significant influence on the success of an organization in achieving its main goals. The key to a leader's success in mobilizing subordinates lay in their ability to understand these driving factors. The driving factors behind job performance still needed to be optimized to maintain employee achievement. The basis of this research formulation was the existence of excellent performance achievements. This was supported by a culture of commitment and discipline, an initiative to prioritize ethics in public service, and the significant role of highly experienced senior employees. This study used a questionnaire instrument developed with a Likert scale. The population of this study consisted of employees working in the Magelang City Government, with a sample size of 160 respondents. The aim of this study was to determine the contribution of work culture, work ethics, and work experience to the of work achievements Magelang City Government employees. The results of this study supported the proposed hypothesis, namely that work culture, work ethics, and work experience had a positive and significant influence on employee performance in the Magelang City Government. The suggestion for the Magelang City Government was to maintain a work culture based on commitment, uphold a code of ethics oriented toward the organization's vision and mission, and encourage knowledge transfer from senior employees with extensive experience.

**Keywords:** Work Culture, Work Ethics, Work Experience, Employee Work Achivement

## Abstrak

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 penelitian ini adalah adanya pencapaian prestasi yang sangat baik. Hal tersebut didukung adanya budaya komitmen dan disiplin, inisiatif terhadap mengedepankan etika dalam pelayanan publik, dan adanya peran besar pegawai senior berpengalaman tinggi. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disusun dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Pemerintah

## Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kota Magelang serta sampel penelitian yang digunakan sebanyak 160 sampel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi 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 tetap mempertahankan budaya kerja yang berlandaskan komitmen, menjunjung tinggi kode etik yang berorientasi pada visi dan misi organisasi, serta mendorong transfer pengetahuan dari para senior yang memiliki pengalaman luas.

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, terampil, dan memiliki semangat kerja tinggi merupakan aset strategis yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Rahim, 2021). SDM dianggap sebagai elemen vital karena mereka memiliki kecerdasan, perasaan, kemauan, keterampilan teknis, pengetahuan, dan tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan suatu produk atau layanan. Keunggulan SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haryati & Ibrahim, 2021). Dalam konteks ini, pegawai memegang peranan kunci sebagai bagian dari SDM organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan aktivitas operasional, tetapi juga turut berperan dalam mewujudkan visi dan misi lembaga (Drucker, 2018). Agar produktivitas meningkat dan kesalahan kerja dapat ditekan, penting bagi organisasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya. Prinsip “orang yang tepat di posisi yang tepat” atau *the right man on the right place* diyakini mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian hasil yang optimal (Sutrisno, 2011). Hasil kinerja yang baik dapat dilihat dari sebuah prestasi yang telah tercapai serta tujuan utama yang berhasil dipenuhi.

Prestasi kerja merupakan bentuk pencapaian nyata yang diperoleh setelah dilakukan proses evaluasi dan penilaian terhadap kinerja seseorang secara berkala. Menurut Hasibuan (2012:94), prestasi kerja mencerminkan hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, dengan mempertimbangkan tingkat keterampilan dan keseriusannya dalam bekerja dari waktu ke waktu. Hal serupa disampaikan oleh Mangkunegara (2009:67), yang menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan capaian seseorang, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Capaian kinerja tersebut tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang menjadi pendorong munculnya prestasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan timnya sangat ditentukan oleh sejauh mana ia mampu memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut agar menjadi dorongan positif yang efektif. Meskipun pegawai memiliki potensi sumber daya manusia yang tinggi, hal tersebut belum tentu menjamin tercapainya prestasi kerja yang maksimal jika faktor pendukungnya belum dioptimalkan (Fitriani, 2021). Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja antara lain motivasi kerja, etika, pengalaman, budaya kerja, kedisiplinan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketika semua elemen ini dikelola dengan baik, maka akan mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih optimal. Hal ini terlihat pada kinerja Pemerintah Kota Magelang yang dinilai berhasil meningkatkan capaian kinerja instansinya melalui optimalisasi prestasi kerja para pegawainya.

Pemerintah Kota Magelang merupakan sebuah lembaga pemerintahan lokal yang mengelola urusan administrasi, pembangunan, dan pelayanan publik di wilayah kota Magelang, Jawa Tengah. Salah satu misi yang diusung oleh Pemerintah Kota Magelang adalah mendorong peningkatan kualitas dan profesionalisme aparatur sipil negara melalui pemanfaatan teknologi secara optimal. Tujuannya adalah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, responsif terhadap aspirasi publik, serta mampu menggali dan mengelola potensi daerah secara efektif dan efisien. Upaya ini juga mengedepankan keterlibatan aktif masyarakat guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendorong tercapainya kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. 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. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) berfungsi sebagai alat untuk menyajikan informasi mengenai capaian kinerja yang terukur, sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Selain itu, laporan ini juga menjadi sarana evaluasi dan perbaikan berkelanjutan bagi instansi pemerintah dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara menyeluruh.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2023 menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Magelang berhasil mempertahankan prestasi kinerja yang sangat baik, dengan pencapaian pendapatan melampaui target, peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama delapan tahun berturut-turut. Pencapaian ini tidak terlepas dari faktor pendukung seperti budaya kerja, etika kerja, dan pengalaman kerja pegawai. Budaya kerja yang disiplin dan komitmen tinggi ditunjukkan melalui nilai kepatuhan pelayanan publik sebesar 98,17, menjadikan Kota Magelang meraih peringkat I nasional. Namun, keberagaman budaya dan gaya komunikasi antarpegawai menimbulkan potensi konflik yang dapat menurunkan efektivitas kerja. Maka, pengelolaan budaya kerja yang tepat sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selain budaya kerja, etika kerja dan pengalaman kerja juga berperan penting dalam mendukung prestasi kerja. Etika kerja, yang mencerminkan perilaku kerja positif dan integritas, menjadi dasar dalam pelayanan publik yang berkualitas, seperti ditunjukkan melalui program Magelang Innovation Award. Meski begitu, masih ditemukan kendala dalam implementasi etika, seperti sikap tidak jujur atau pelayanan buruk dari sebagian pegawai. Sementara itu, pengalaman kerja senior terbukti mempengaruhi efektivitas kerja organisasi, tetapi kurangnya pengalaman pegawai junior menyebabkan ketergantungan yang dapat menghambat pelayanan. Pendidikan dan pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam menunjang kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, etika kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pemerintah kota Magelang.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja dapat dipahami sebagai suatu sistem nilai dan pandangan hidup yang menjadi dasar dalam membentuk kebiasaan, sikap, dan perilaku kolektif dalam suatu kelompok atau organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi kekuatan pendorong yang melekat dan tercermin dalam tindakan, keyakinan, harapan, serta cara individu menjalankan pekerjaannya (Triguno, 2004). Senada dengan itu, Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan himpunan asumsi, nilai, dan norma yang berkembang dalam lingkungan organisasi, yang

berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Moeljono (2012) menambahkan bahwa budaya kerja pada dasarnya adalah pernyataan filosofis yang dapat dijadikan sebagai dasar formal berupa aturan dan kebijakan organisasi, sehingga meningkatkan ekspektasi terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Robbins (2003) mendefinisikan budaya kerja sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan bersama yang disepakati oleh seluruh anggota organisasi sebagai panduan dalam menentukan cara bekerja yang dianggap tepat dan sesuai.

## Etika Kerja

Etika kerja merupakan seperangkat nilai, prinsip, dan perilaku positif yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas, mencerminkan karakter baik pegawai dan pimpinan organisasi, serta berakar pada kesadaran moral dan paradigma kerja yang bermutu (Rivai, 2009; Sinamo, 2011). Etika kerja mencakup berbagai dimensi penting, antara lain bahwa bekerja dipandang sebagai anugerah, tanggung jawab, panggilan jiwa, bentuk aktualisasi diri, ibadah, ekspresi seni, simbol kehormatan, serta bentuk pelayanan (Sinamo, 2002). Nilai-nilai ini menjadi landasan dalam membangun semangat dan integritas dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor yang memengaruhi etika kerja mencakup agama, budaya, sistem sosial politik, pendidikan, dan struktur ekonomi (Novliadi, 2009), yang membentuk pola sikap dan perilaku kerja seseorang. Indikator etika kerja menurut Mertayasa & Wijaya (2023) mencakup tanggung jawab, kerja keras, efisiensi, penghargaan terhadap waktu, komitmen, integritas, dan profesionalitas, yang secara keseluruhan menggambarkan kualitas moral dan performa kerja individu dalam organisasi. Dengan demikian, etika kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada hasil yang berkualitas tinggi.

## Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui masa kerja dan interaksi langsung dengan berbagai situasi kerja, baik manis maupun pahit. Menurut Handoko (2014) dan Sutrisno (2009), pengalaman kerja mencerminkan penguasaan terhadap tugas, kesiapan menghadapi risiko, serta kemampuan berkomunikasi dan menjaga produktivitas. Faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja mencakup latar belakang pendidikan dan pelatihan, bakat dan minat, sikap dan kebutuhan, kemampuan analitis, serta keterampilan teknis (Handoko, 2009). Pengalaman kerja membawa manfaat besar, baik bagi perusahaan maupun individu, seperti meningkatnya kepercayaan, kewibawaan, kelancaran pelaksanaan tugas, dan peningkatan penghasilan (Soekarno, 2007). Menurut Foster (2001), pengalaman kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti durasi masa kerja, tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan mengendalikan pekerjaan dan peralatan, ketenangan dalam menjalankan tugas, serta kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat kompleks. Dengan demikian, pengalaman kerja berperan sebagai landasan utama dalam membentuk individu yang kompeten dan profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

## Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah output yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas, yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan ketepatan waktu. Mangkunegara (2009) dan Hasibuan (2003) menyatakan bahwa prestasi kerja berfungsi sebagai indikator utama untuk menilai sejauh mana seorang pegawai berhasil menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan maksimal. Penilaian prestasi kerja tidak hanya penting untuk menilai kinerja, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait

kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, hingga perbaikan sistem kerja (Handoko, 2001; Mangkuprawira, 2004). Fungsi penilaian ini mencakup evaluasi kemampuan pegawai, perbaikan kerja, hingga menghindari penyimpangan dalam proses staffing. Penilaian dilakukan dengan berbagai metode, seperti rating scales, checklist, critical review, performance test, perbandingan antarpegawai, hingga penilaian berorientasi masa depan (Handoko, 2002). Faktor-faktor penilaian menurut Werther & Davis (2003) mencakup kinerja, kompetensi, perilaku kerja, potensi, sikap, disiplin waktu dan kehadiran. Sementara indikator prestasi kerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, inisiatif, dan kerja sama (Mangkunegara, 2002; Nasution, 2000). Dengan demikian, prestasi kerja merupakan cerminan efektivitas dan kontribusi nyata pegawai terhadap keberhasilan organisasi.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Rusiadi (2013:14), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengkaji sejauh mana hubungan dan pola pengaruh antara dua atau lebih variabel. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat membangun teori yang berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena. Pemilihan jenis penelitian kuantitatif didasarkan pada karakteristik data yang digunakan, yaitu data numerik yang dianalisis dengan metode statistik. Adapun metode penelitian yang diterapkan adalah metode asosiatif, karena fokus penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel Budaya Kerja (X1), Etika Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

#### Populasi dan Teknik Sampling

Menurut Cooper dan Schindler (2019), populasi target mencakup individu, peristiwa, atau catatan yang mengandung informasi yang dibutuhkan oleh peneliti untuk membantu menentukan apakah akan menggunakan sampel atau melakukan sensus. Populasi tidak hanya mengacu pada jumlah individu atau objek yang diteliti, tetapi juga mencakup keseluruhan karakteristik dan atribut yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi penelitian ini terdiri dari 42 organisasi pemerintah daerah (OPD) kota Magelang yang menjadi pelaku sekaligus penyokong berjalannya kegiatan pemerintahan yang berjumlah 2526 pegawai berdasarkan data tahun 2023. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Berdasarkan prinsip Maximum Likelihood Estimation (MLE), untuk memperoleh hasil yang representatif dan menghindari rendahnya tingkat respons, jumlah sampel yang ideal berada dalam kisaran 100 hingga 200 responden. Oleh karena itu, jumlah sampel yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah minimal 100 dan maksimal 200 responden (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

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Cooper dan Schindler (2019), kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang dijawab langsung oleh responden. Penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti untuk memperoleh data dari populasi yang luas secara sistematis dan efisien. Kuesioner yang digunakan berisi pertanyaan-pertanyaan terkait variabel yang diteliti, di mana jumlah item pertanyaan dapat berbeda untuk setiap variabel. Instrumen ini diberikan kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang diperlukan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2018). Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pertanyaannya secara tepat mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar  $n-2$ , di mana  $n$  merupakan jumlah sampel. Sementara itu, reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil dari kuesioner sebagai alat ukur yang merepresentasikan suatu variabel (Ghozali, 2013). Sebuah kuesioner dianggap reliabel apabila respons yang diberikan oleh responden terhadap item pernyataan bersifat stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik statistik *Cronbach Alpha*, dan suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*-nya melebihi 0,6.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini terdiri atas beberapa tahapan, dimulai dari pengelompokan data sesuai dengan variabel dan responden, dilanjutkan dengan proses tabulasi, penyajian data untuk masing-masing variabel, hingga tahap pengujian hipotesis (Cooper & Schindler, 2019). Untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi secara normal, dilakukan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018). Selanjutnya, hubungan antara variabel diuji menggunakan korelasi Pearson untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, dengan koefisien korelasi berkisar dari -1 (hubungan negatif sempurna) hingga 1 (hubungan positif sempurna). Dalam penelitian ini, digunakan pula analisis regresi linier berganda karena melibatkan lebih dari satu variabel independen, yaitu Budaya Kerja (X1), Etika Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3), yang dianalisis terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$ . Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, digunakan uji *t* (parsial), di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05 (Siregar, 2017).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

| Karakteristik            | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|-----------|------------|
| <b>Jenis Kelamin</b>     |           |            |
| Laki - Laki              | 88        | 55%        |
| Perempuan                | 72        | 45%        |
| <b>Pendidikan</b>        |           |            |
| SMA/SMK                  | 6         | 3,8%       |
| D3                       | 54        | 33,8%      |
| S1                       | 92        | 56,9%      |
| S2                       | 9         | 5,6%       |
| <b>Generasi</b>          |           |            |
| Generasi X (1965 - 1980) | 28        | 18,1%      |
| Generasi Y (1981 - 1996) | 73        | 45,6%      |

|                          |    |       |
|--------------------------|----|-------|
| Generasi Z (1997 - 2012) | 58 | 36,3% |
| <b>Lama Bekerja</b>      |    |       |
| < 2 Tahun                | 16 | 10%   |
| 2 - 7 Tahun              | 20 | 12,5% |
| 8 - 12 Tahun             | 48 | 30%   |
| 13 - 17 Tahun            | 59 | 36,9% |
| > 17 Tahun               | 17 | 10,6% |

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Penelitian ini melibatkan 160 responden dari kalangan pegawai Pemerintah Kota Magelang, yang seluruhnya memberikan jawaban lengkap dan layak dianalisis. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 88 orang (55%), sementara perempuan sebanyak 72 orang (45%). Dari segi pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan setara S1 sebanyak 91 orang (56,9%), disusul lulusan D3 sebanyak 54 orang (33,8%), sementara lulusan SMA/SMK dan S2 masing-masing berjumlah 6 (3,8%) dan 9 orang (5,6%). Tidak ditemukan responden dengan pendidikan S3. Berdasarkan generasi, responden terbanyak berasal dari Generasi Y (1981-1996) sejumlah 73 orang (45,6%), diikuti oleh Generasi Z (1997-2012) sebanyak 58 orang (36,3%), dan Generasi X (1965-1980) sebanyak 29 orang (18,1%). Dari segi lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 13 hingga 17 tahun sebanyak 59 orang (36,9%), diikuti oleh kelompok dengan masa kerja 8-12 tahun sebanyak 48 orang (30%), dan kelompok masa kerja lainnya di bawah 13 tahun dan di atas 17 tahun dengan persentase lebih kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia produktif, memiliki latar belakang pendidikan tinggi, dan pengalaman kerja yang cukup panjang.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel          | Item | rhitung | rtabel | Kesimpulan |
|-------------------|------|---------|--------|------------|
| Budaya Kerja (X1) | 1    | 0,374   | 0,159  | Valid      |
|                   | 2    | 0,496   |        | Valid      |
|                   | 3    | 0,468   |        | Valid      |
|                   | 4    | 0,514   |        | Valid      |
|                   | 5    | 0,569   |        | Valid      |
|                   | 6    | 0,372   |        | Valid      |
|                   | 7    | 0,531   |        | Valid      |
|                   | 8    | 0,430   |        | Valid      |
|                   | 9    | 0,418   |        | Valid      |
|                   | 10   | 0,531   |        | Valid      |
|                   | 11   | 0,420   |        | Valid      |
|                   | 12   | 0,394   |        | Valid      |
| Etika Kerja (X2)  | 1    | 0,496   | 0,159  | Valid      |
|                   | 2    | 0,513   |        | Valid      |
|                   | 3    | 0,482   |        | Valid      |
|                   | 4    | 0,605   |        | Valid      |
|                   | 5    | 0,554   |        | Valid      |
|                   | 6    | 0,409   |        | Valid      |
|                   | 7    | 0,622   |        | Valid      |
|                   | 8    | 0,702   |        | Valid      |
|                   | 9    | 0,449   |        | Valid      |
|                   | 10   | 0,513   |        | Valid      |
|                   | 11   | 0,456   |        | Valid      |
|                   | 12   | 0,586   |        | Valid      |

| Variabel              | Item | rhitung | rtabel | Kesimpulan |
|-----------------------|------|---------|--------|------------|
| Pengalaman Kerja (X3) | 1    | 0,535   | 0,159  | Valid      |
|                       | 2    | 0,548   |        | Valid      |
|                       | 3    | 0,578   |        | Valid      |
|                       | 4    | 0,471   |        | Valid      |
|                       | 5    | 0,352   |        | Valid      |
|                       | 6    | 0,480   |        | Valid      |
|                       | 7    | 0,504   |        | Valid      |
|                       | 8    | 0,423   |        | Valid      |
|                       | 9    | 0,413   |        | Valid      |
|                       | 10   | 0,312   |        | Valid      |
| Prestasi Kerja (Y)    | 1    | 0,429   | 0,159  | Valid      |
|                       | 2    | 0,371   |        | Valid      |
|                       | 3    | 0,283   |        | Valid      |
|                       | 4    | 0,327   |        | Valid      |
|                       | 5    | 0,634   |        | Valid      |
|                       | 6    | 0,610   |        | Valid      |
|                       | 7    | 0,419   |        | Valid      |
|                       | 8    | 0,634   |        | Valid      |
|                       | 9    | 0,542   |        | Valid      |
|                       | 10   | 0,367   |        | Valid      |
|                       |      |         |        | Valid      |

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada keempat variabel penelitian dinyatakan valid. Untuk variabel Budaya Kerja (X1), seluruh 12 item memiliki nilai r hitung antara 0,372 hingga 0,569, sehingga memenuhi syarat validitas. Hal serupa juga ditunjukkan oleh variabel Etika Kerja (X2) dengan 12 item valid dan nilai r hitung berkisar antara 0,409 hingga 0,702. Pada variabel Pengalaman Kerja (X3), semua dari 10 item memiliki nilai r hitung di atas r tabel, dengan rentang 0,312 hingga 0,578. Sementara untuk variabel Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat, seluruh 10 item pernyataan juga menunjukkan validitas yang kuat, dengan nilai r hitung berkisar dari 0,283 hingga 0,634. Dengan demikian, semua instrumen pada keempat variabel dinyatakan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | Cronbach Alpha | Koefisien r | Kesimpulan |
|------------------|----------------|-------------|------------|
| Budaya Kerja     | 0,657          | 0,600       | Reliabel   |
| Etika Kerja      | 0,770          | 0,600       | Reliabel   |
| Pengalaman Kerja | 0,611          | 0,600       | Reliabel   |
| Prestasi Kerja   | 0,926          | 0,600       | Reliabel   |

Berdasarkan hasil pada tabel, seluruh nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan angka di atas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator dalam instrumen penelitian, termasuk kuesioner, memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dalam pengukuran telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

## Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
|                                    | Unstandardized Residual |
| N                                  | 160                     |



|                                                    |                |                     |
|----------------------------------------------------|----------------|---------------------|
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000            |
|                                                    | Std. Deviation | 1.93625570          |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .041                |
|                                                    | Positive       | .033                |
|                                                    | Negative       | -.041               |
| Test Statistic                                     |                | .041                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup> |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                     |
| b. Calculated from data.                           |                |                     |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                     |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                     |

Hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas Kolmogrov-Simirnov sebesar 0,200 maka variabel yang diteliti > 0,05 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

## Hasil Uji Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

| Correlations     |                     |              |             |                  |                |
|------------------|---------------------|--------------|-------------|------------------|----------------|
|                  |                     | Budaya Kerja | Etika Kerja | Pengalaman Kerja | Prestasi Kerja |
| Budaya Kerja     | Pearson Correlation | 1            | .494**      | .306**           | .546**         |
|                  | Sig. (2-tailed)     |              | .000        | .000             | .000           |
|                  | N                   | 160          | 160         | 160              | 160            |
| Etika Kerja      | Pearson Correlation | .494**       | 1           | .296**           | .776**         |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         |             | .000             | .000           |
|                  | N                   | 160          | 160         | 160              | 160            |
| Pengalaman Kerja | Pearson Correlation | .306**       | .296**      | 1                | .422**         |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000        |                  | .000           |
|                  | N                   | 160          | 160         | 160              | 160            |
| Prestasi Kerja   | Pearson Correlation | .546**       | .776**      | .422**           | 1              |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000        | .000             |                |
|                  | N                   | 160          | 160         | 160              | 160            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berkorelasi sebesar 0,546 (Cukup Kuat) terhadap prestasi kerja dan berkorelasi positif. Etika kerja berkorelasi sebesar 0,776(Kuat) terhadap prestasi kerja dan berkorelasi positif. Pengalaman kerja berkorelasi sebesar 0,422(Cukup Kuat) terhadap prestasi kerja dan berkorelasi positif. Hasil uji korelasi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, etika kerja, dan pengalaman kerja memiliki hubungan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)       | 10.690                      | .508       |                           | 21.040 | .000 |
|                           | Budaya Kerja     | .171                        | .010       | .258                      | 16.829 | .000 |
|                           | Etika Kerja      | .450                        | .008       | .821                      | 53.735 | .000 |
|                           | Pengalaman Kerja | .025                        | .010       | .035                      | 2.532  | .012 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$Y = 0,258 X_1 + 0,821 X_2 + 0,035 X_3$$

Yang menunjukkan bahwa:

- Koefisien budaya kerja bernilai positif yang artinya ketika budaya kerja baik, maka akan disertai dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Sebaliknya, ketika budaya kerja kurang baik maka akan disertai dengan penurunan prestasi kerja pegawai.
- Koefisien etika kerja bernilai positif yang artinya ketika budaya organisasi baik maka akan disertai dengan peningkatan prestasi pegawai. Sebaliknya, ketika etika kerja kurang baik maka akan disertai dengan penurunan prestasi kerja pegawai.
- Koefisien pengalaman kerja bernilai positif yang artinya ketika motivasi kerja baik maka akan disertai dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Sebaliknya, ketika motivasi kerja kurang baik maka akan disertai dengan penurunan prestasi kerja pegawai.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel regresi linear berganda juga menjelaskan bahwa:

- Budaya Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja, maka prestasi kerja pegawai juga cenderung meningkat.
- Etika Kerja juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap Prestasi Kerja. Etika kerja yang tinggi berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai.
- Pengalaman Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012, yang masih berada di bawah 0,05, sehingga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar dua variabel lainnya, pengalaman tetap menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Kota Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang cukup kuat dengan prestasi kerja ( $Y$ ), ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,546, serta arah hubungan yang positif. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya kerja tercatat sebesar 16,829, yang jauh melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,975 ( $16,829 > 1,975$ ). Selain itu, nilai signifikansi pada uji  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang

menandakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh Riyan Sisiawan Putra (2013), yang juga menyimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Budaya kerja yang kuat mampu membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya secara lebih efektif. Pegawai dengan budaya kerja positif cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, semangat kerja keras, dan rasa tanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan capaian kinerja mereka. Menurut Schein (2010), budaya kerja dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu tanggung jawab individu, inovasi, orientasi pada hasil, tingkat pengetahuan, serta sistem kerja yang diterapkan. Faktor-faktor ini secara langsung memengaruhi bagaimana budaya kerja terbentuk dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat penting dalam menanamkan dan membangun budaya kerja yang positif agar target dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

### **Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Kota Magelang**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel etika kerja ( $X_2$ ) menunjukkan tingkat korelasi sebesar 0,776 terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), yang mengindikasikan hubungan yang kuat dan bersifat positif. Nilai  $t$  hitung yang diperoleh untuk variabel ini adalah 53,735, lebih tinggi dibandingkan  $t$  tabel sebesar 1,975 ( $53,735 > 1,975$ ). Selain itu, nilai signifikansi uji  $t$  sebesar 0,000 berada di bawah ambang batas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti bahwa etika kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai Pemerintah Kota Magelang. Dengan demikian, temuan ini mendukung hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Sri Harmini (2007), yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Etika kerja memainkan peran fundamental dalam menentukan kinerja karena berfungsi sebagai pedoman moral dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, baik pada level individu maupun organisasi. Etika yang baik mendorong perilaku profesional, meningkatkan mutu pekerjaan, serta membangun kepercayaan di lingkungan kerja, yang semuanya berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Di sisi lain, pengembangan keterampilan interpersonal juga menjadi bagian penting dari etika kerja karena mampu memperkuat kolaborasi dan komunikasi antaranggota tim, yang pada akhirnya menumbuhkan semangat kerja dan menghasilkan output yang lebih baik. Menurut Jufrizen (2017), etika kerja yang tinggi ditandai oleh etos kerja yang kuat, yang dapat tercermin dalam partisipasi aktif pegawai dalam memberikan ide-ide dan kontribusi di tempat kerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu menanamkan nilai-nilai seperti tanggung jawab, disiplin, dan komitmen kepada para pegawai, agar mereka terdorong untuk memberikan hasil terbaik. Dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika, pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya, meminimalkan kesalahan, dan memberikan pelayanan yang lebih optimal.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Kota Magelang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang cukup kuat dengan prestasi kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,422 serta arah hubungan yang positif. Nilai  $t$  hitung sebesar 2,532 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,975 ( $2,532 > 1,975$ ), dan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari batas 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ). Hal ini menandakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Magelang. Dengan demikian,

temuan ini mendukung hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Putri Wulandari (2014) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Pengalaman kerja memiliki kontribusi penting karena semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pula keterampilan, ketangguhan, dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Pengalaman tidak hanya memperkaya pengetahuan teknis, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai dalam organisasi. Melalui pengalaman, pegawai memiliki peluang untuk belajar dari situasi sebelumnya, mengembangkan kompetensi, serta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi tantangan yang beragam di lingkungan kerja. Agustina dkk. (2017) juga menegaskan bahwa pengalaman kerja secara langsung berkaitan dengan tingkat keterampilan dan keahlian; semakin terbatas pengalaman seseorang, maka semakin rendah pula kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Oleh karena itu, pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi terbentuknya pengalaman kerja yang bermakna, melalui pemberian tugas yang menantang, pelatihan, serta peluang pengembangan karir. Dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk tumbuh, meningkatkan kapasitas, dan memperluas pengetahuan, maka prestasi kerja pun akan meningkat secara berkelanjutan.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, di mana budaya kerja yang baik, etika kerja yang tinggi, serta pengalaman kerja yang memadai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan memberikan arahan rutin untuk memperkuat budaya kerja, mengevaluasi etika kerja secara berkala berdasarkan indikator kinerja dan kode etik, serta memanfaatkan pengalaman kerja sebagai sarana peningkatan produktivitas dan transfer pengetahuan. Selain itu, pengawasan terhadap penyelesaian tugas juga penting dilakukan guna mendorong kedisiplinan dan efektivitas kerja. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti tidak tercapainya seluruh bidang dalam distribusi kuesioner dan kemungkinan bias akibat kurangnya pemahaman dan keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan, yang dapat memengaruhi keakuratan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Agustina, H. Irianty, and N. T. Wahyudi, "Hubungan Karakteristik Petugas Kebersihan Dengan Pengelolaan Sampah Di Puskesmas Kota Banjarbaru," *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, vol. 4, no. 2, 2017.
- [2] D. Ahmad, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- [3] H. Ali, E. Narulita, and A. Nurmahdi, "The Influence of Service Quality, Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital," *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 2018.
- [4] P. Anwar and A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- [5] Bappeda Kota Magelang, "Magelang Innovation Award (MIA) tahun 2022," [Online]. Available: <https://bappeda.magelangkota.go.id/index.php/404-magelang-inovation-award-mia-tahun2022>
- [6] P. B. Beaumont, *Human Resources Management: Key, Concept and Skill*. London: Sage Publication Ltd., 1993.
- [7] F. D. Cressida, "Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada

- Bank SumselBabel Cabang Kapten A. Rivai Palembang),” Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya, 2013.
- [8] D. R. Cooper and P. S. Schindler, *Metode Penelitian Bisnis*, ed. 2. Jakarta: Salemba Empat, 2019.
- [9] Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed. 3. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- [10] N. P. A. P. C. Dewi, “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Mambal,” Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023.
- [11] Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Magelang, “Jumlah PNS Pemerintah Kota Magelang per Unit Kerja (Terpilah Gender),” 10 Maret 2025. [Online]. Available: <https://datago.magelangkota.go.id/frontend/item-dda?item=1361>
- [12] P. Drucker, *The Effective Executive*. London: Routledge, 2018.
- [13] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.
- [14] Z. Fathulloh, “Etika Informasi di Era Digitalisasi dalam Perspektif Komunikasi Islam,” *Intisyaruna: Journal of Islamic Communication and Broadcasting*, vol. 1, no. 1, pp. 38-50, 2024.
- [15] G. R. Ferdinand et al., “Etika dalam kehidupan bermasyarakat,” *Jurnal Etika Kehidupan*, pp. 3-4, 2019.
- [16] F. Inswandaniar, “Pengaruh Etika, Stres dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” PT Antraxz Clothing Garment, 2016.
- [17] R. S. Fitriani, “Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis,” 2021.
- [18] B. Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM, 2001.
- [19] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- [20] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- [21] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- [22] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- [23] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [24] T. N. S. Harmini, “Pengaruh Antara Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,” Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2007.
- [25] Y. Haryati and M. A. Ibrahim, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung,” *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, pp. 59-62, 2021.
- [26] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [27] M. A. Hermawan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- [28] F. Inswandaniar, W. Utami, and A. D. Nusbantoro, “Pengaruh Etika, Stres dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antraxz Clothing Garment,” *Artikel Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi, UNEJ*, 2016.
- [29] E. B. Johnson, *Contextual Teaching and Learning*. Bandung: Mizan Learning Center, 2007.
- [30] J. Jufrizen, “Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, vol. 18, no. 2, pp. 145-158, 2017.
- [31] A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.

- [32] S. Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- [33] I. K. Mertayasa and P. Y. Wijaya, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja," *Insight Management Journal*, vol. 3, no. 2, pp. 129-138, 2023.
- [34] D. Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komunikasi, 2013.
- [35] M. Nasution, *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- [36] Nurhadijah, "Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara," *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [37] D. Pangestuti, "Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, vol. 4, pp. 57-68, 2019.
- [38] Pemerintah Kota Magelang, "Kota Magelang peringkat nasional kepatuhan penyelenggaraan pelayanan publik tahun 2023," [Online]. Available: <https://magelangkota.go.id/view/kota-magelang-peringkat-i-nasional>
- [39] R. S. Putra, "Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 15, no. 2, pp. 131-140, 2013.
- [40] M. Rahim, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Pandemi Covid-19*. Jember: UIN KHAS Jember, 2021.
- [41] Riduwan and E. A. Kuncoro, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- [42] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, ed. 2. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- [43] R. Rusiadi and N. Subianto, *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press, 2014.
- [44] E. H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2010.
- [45] Sedarmiyanti, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- [46] S. Silvia, I. W. Bagia, and W. Cipta, "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 7, no. 1, pp. 9-16, 2019.
- [47] B. Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia, 2004.
- [48] J. Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika, 2011.
- [49] S. Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. 1. Jakarta: Kencana, 2017.
- [50] Soekarno, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Binarupa Aksara, 2007.
- [51] A. Sundoko, W. Widayat, and Z. Zulkifli, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota DPRD Kota Magelang," Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha, 2016.
- [52] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 1. Jakarta: Media Group, 2009.
- [53] J. Warsihna, *Budaya Kerja dan Kerjasama Tim*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- [54] W. Werther Jr. and K. Davis, *Personnel Management and Human Resources*. New York: McGraw-Hill, 2003.
- [55] I. G. A. B. Wiranata, *Moralitas (Pengantar Kajian Etika Profesi)*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005.
- [56] P. Wulandari, "Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Langkat," Skripsi, Universitas Medan Area, 2018.
- [57] Triguno, *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press, 2004.