

The Influence Of Work Culture, Work Experience And Work Ethics On Employee Performance At The North Sumatra Provincial Trade And Industry Office

Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Provsu

Siti Hafsyah Permatasari ¹⁾; Soulthan Saladin Batubara ²⁾; Juniarti ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: ¹⁾ sitihafsyahmedan123@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [27 Maret 2026]

Revised [05 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Culture, Work Experience, Work Ethics and Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitiannya yakni guna memastikan apakah kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja. Apakah kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara mendapat manfaat yang signifikan dan sampai batas tertentu dari pengalaman kerja? Apakah kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara mendapat manfaat yang signifikan dan sampai batas tertentu dari etika kerja? Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, apakah etika kerja, budaya kerja, dan pengalaman kerja semuanya secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pegawai pada saat yang bersamaan? Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, pendekatan kuantitatif untuk analisis data dipakai. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pekerjaan ini. 43 responden menjadi sampel penelitian. Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data primer. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh budaya kerja. Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pengalaman kerja. Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh etika kerja. Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja, pengalaman kerja, dan etos kerja secara bersamaan.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine if work culture has a positive and substantial influence on employee performance at the North Sumatra Provincial Department of Industry and Trade. Does work experience have a major and somewhat positive impact on employee performance at the North Sumatra Provincial Department of Industry and Trade? Does work ethics considerably and somewhat improve employee performance at the North Sumatra Provincial Department of Industry and Trade? Do work culture, work ethics, and work experience all have a substantial and positive impact on employee performance at the North Sumatra Provincial Department of Industry and Trade? A quantitative approach to data analysis is used using the SPSS program. In this paper, multiple linear regression analysis is used. The sample for the research consisted of 43 responders. To gather primary data, a questionnaire was used. The results of the research demonstrate that work culture has a favourable and substantial influence on employee performance at the North Sumatra Provincial Department of Industry and Trade. Work experience has a positive and considerable influence on employee performance at the North Sumatra Provincial Department of Industry and Trade. Work ethics have a favourable and considerable influence on employee performance at the North Sumatra Provincial Department of Industry and Trade. At the North Sumatra Provincial Department of Industry and Trade, work culture, and work experience all have a positive and substantial effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yakni sumber daya yang berfokus pada optimalisasi keterampilan anggota atau karyawan melalui berbagai tindakan strategis guna tingkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Proses pengelolaan, inspirasi, dan pengembangan SDM untuk mendukung operasional organisasi dengan efektif serta efisien sejalan terhadap strategis organisasi dikenal sebagai manajemen SDM. Karena keterlibatan mereka sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karyawan merupakan aset terbesarnya. Setiap perusahaan yang sukses dengan CEO yang visioner membutuhkan karyawan yang terampil.

Agar karyawan menjadi aset berkualitas tinggi dan unggul yang hasil praktisnya adalah kinerja karyawan perusahaan harus mengoptimalkan tenaga kerjanya sesuai dengan perannya. Sebagaimana dinyatakan oleh Sutrisno (2021:170), " Kinerja merupakan hasil kerja yang dilaksanakan seseorang ataupun kumpulan orang pada sebuah organisasi berdasarkan wewenang serta tugasnya dalam upaya penuhi tujuan organisasi secara legal, moral, serta etika."

Para pemimpin organisasi harus mengutamakan kinerja karyawan karena hal ini meningkatkan peluang organisasi untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuannya. Untuk memastikan apakah kinerja pegawai meningkat atau menurun, evaluasi kinerja juga harus dilakukan secara berkelanjutan dan berkala, misalnya setiap enam bulan atau tahunan. Tujuan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disperindag) Provinsi Sumatera Utara yang dikelola pemerintah adalah mewujudkan industri serta perdagangan Sumatera Utara yang maju serta terintegrasi terhadap sektor ekonomi lain, hingga meningkatkan daya saing ekonominya.

Pada penelitian ini, budaya kerja, pengalaman kerja, serta etos kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil Pra Survei pada Disperindag Provsu yaitu:

1. Pekerja tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan manajemen. Pekerja tidak memberikan jumlah tenaga kerja yang diinginkan perusahaan. Pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
2. Dalam hal melakukan pekerjaan dan membuat pilihan, karyawan tidak tegas atau teguh. Pekerjaan mereka kurang profesional dan beretika. Pekerja tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.
3. Pekerja tidak mengerjakan tugasnya secara efisien. Pekerja masih belum mampu menguasai pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pekerja tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang cara mengerjakan tugasnya.
4. Pekerja tidak cukup kreatif untuk mengerjakan tugas tepat waktu. Pekerja tidak dapat mengikuti prosedur operasi standar (SOP) untuk menjalankan tugasnya. Pekerja tidak terlalu proaktif dalam menyelesaikan tugas.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Sutrisno (2021:164) menyatakan, "Kinerja adalah hasil usaha seseorang, yang dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi mereka dan bagaimana mereka melihat posisi mereka dalam perusahaan." Rivai (2020:50) menyatakan, "Kinerja yakni hasil ataupun derajat total pencapaian seseorang selama kurun waktu khusus guna menyelesaikan suatu kegiatan dibandingkan beberapa pilihan, seperti standar kerja, sasaran, tujuan, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama." Mondy (2021:7) menyatakan, "Pekerjaan terkait tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi menghasilkan kinerja."

Kinerja yakni mengenai menyelesaikan tugas serta hasil yang dihasilkannya. Apa yang dikerjakan dan bagaimana dikerjakan itulah yang dimaksud dengan kinerja. Mangkunegara (2020:77) menyatakan, "Kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan saat menjalankan tugasnya berdasarkan kewajiban yang diberikan dikenal sebagai kinerja (atau pencapaian kerja)." Sementara itu, menurut Panggabean (2022:209) "Hasil yang bisa dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi berdasarkan berbagai wewenang serta tugasnya guna meraih tujuan organisasi secara hukum, moral, serta etika disebut sebagai kinerja, yang juga dikenal sebagai prestasi kerja"

Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:113), budaya kerja yakni "Kumpulan praduga, sistem kepercayaan, nilai, dan standar suatu organisasi yang berfungsi sebagai panduan perilaku untuk membantu para anggotanya mengatasi masalah dengan integrasi internal dan adaptasi luar". Topik budaya tempat kerja telah menarik banyak perhatian selama 20 tahun terakhir, terutama dari mereka yang meneliti perilaku di tempat kerja. Budaya kerja suatu perusahaan kini dipandang penting untuk mencapai tujuan utamanya. Pola dan warna budaya yang beragam muncul sebagai konsekuensi dari pengaruh berbagai lingkungan terhadap pola dan warna budaya tersebut. Integritas, loyalitas, dan dedikasi organisasi dipupuk oleh budaya yang kental, yang dicirikan oleh konsensus yang kuat di antara para anggotanya guna pertahankan apa yang dianggap benar di segala bidang.

Proses penyesuaian budaya dengan kebutuhan tenaga kerja difasilitasi oleh kesepakatan bersama ini, yang diwariskan satu generasi ke generasi selanjutnya. Ketika sebuah perusahaan merekrut karyawan baru, sosialisasi budaya terjadi, memastikan bahwa perilaku mereka telah dibentuk agar sesuai terhadap budaya yang berlaku. Menurut Triguno (2023:44) budaya kerja yakni "Suatu filsafat yang didasarkan pada gagasan bahwa kehidupan terbentuk dari nilai-nilai yang berkembang menjadi sifat, rutinitas, serta faktor motivasi, menjadi bagian dari budaya suatu kelompok masyarakat ataupun organisasi, kemudian tercermin dalam sikap yang berkembang menjadi perilaku, keyakinan, cita-cita, opini, serta tindakan yang terwujud sebagai pekerjaan ataupun ketenagakerjaan."

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2023:78), “Pengalaman kerja merujuk pada informasi ataupun kemampuan yang diperoleh serta disempurnakan seseorang sebagai konsekuensi dari aktivitas ataupun pekerjaan yang diselesaikan selama jangka waktu khusus”. Menurut Hariandja (2022:41), “Jumlah waktu atau jangka waktu kerja yang telah diselesaikan seseorang untuk memahami dan berhasil menyelesaikan persyaratan suatu pekerjaan dikenal sebagai pengalaman kerja”. Menurut Hasibuan (2022:75), “Proses memperoleh informasi atau kemampuan mengenai prosedur pekerjaan sebagai hasil dari partisipasi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja dikenal sebagai pengalaman kerja”.

Etika Kerja

Menurut Simorangkir (2023:4), “Etika kerja merupakan peraturan normatif yang mencakup serangkaian prinsip dan nilai moral yang berfungsi sebagai pedoman bagi pekerja saat mereka menjalankan pekerjaannya dalam suatu bisnis”. Etika kerja suatu organisasi sangat penting bagi kelancaran operasional karyawannya. Tujuan dari etika kerja ini adalah guna pastikan karyawan melaksanakan tugas secara baik serta bermoral demi mendukung kesuksesan bisnis jangka panjang. Karena opini publik terhadap perusahaan didasarkan pada reputasinya, khususnya dari internal dan eksternal perusahaan, perusahaan harus mengembangkan pedoman etika kerja karyawan yang harus dipahami serta dipatuhi semua karyawan supaya penerapan etika kerja berhasil.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2020 : 65), “Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mendeskripsikan peristiwa alami dan buatan manusia yang terjadi pada perusahaan ataupun organisasi. Faktor-faktor yang diteliti dikenal sebagai variabel penelitian. Tiga variabel independen digunakan dalam penelitian ini: variabel bebas pertama budaya kerja (X_1), variabel bebas kedua pengalaman kerja (X_2) serta variabel bebas ketiga etika kerja (X_3) juga 1 (satu) variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian ini yakni pegawai Disperindag Provsu sebanyak 86 pegawai tetap dan 43 pegawai honor”. Menurut Sugiyono (2020: 73), “Sampel yakni bagian dari ukuran serta komposisi populasi. Penulis menggunakan sampel sensus, juga dikenal sebagai sampel jenuh, sebagai strategi pengambilan sampel non-probabilitas dalam penelitian ini. Jika populasi < 100 , seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, 43 karyawan honorer/responden memenuhi ukuran sampel penelitian. Data primer dipakai pada penelitian ini. Data yang dikumpulkan langsung dari responden dari survei disebut data primer. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Nilai t hitung untuk dampak budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah $2,631 > t$ tabel $2,022$ serta signifikan pada $0,011 < 0,05$. Akibatnya, H_0 ditolak serta H_a diterima, dimana membuktikan budaya tempat kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung untuk dampak pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah $2,195 > t$ tabel $2,022$ serta signifikan pada $0,034 < 0,05$. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana membuktikan pengalaman kerja dengan signifikan serta positif memengaruhi kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung untuk dampak etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah $4,286 > t$ tabel $2,022$, serta signifikan pada $0,000 < 0,05$. Hasilnya, H_a disetujui dan H_0 ditolak, membuktikan kinerja karyawan dipengaruhi dengan positif serta signifikan oleh etos kerja.

Tabel 1 Uji R2 (Determinasi)

Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.798	.783

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data, nilai R Square yang Disesuaikan, juga dikenal sebagai koefisien determinasi, adalah 0,783. Hal itu membuktikan budaya kerja, pengalaman kerja, serta etika kerja mampu pengaruhi 78,3% kinerja karyawan. Namun, variabel atau faktor tambahan di luar model, seperti motivasi, gaji, gaya kepemimpinan, dan lainnya, memengaruhi sisanya, yaitu $100\% - 78,3\% = 21,7\%$.

Pembahasan

Regresi linier berganda yakni: $Y = -0,329 + 0,216 X_1 + 0,150 X_2 + 0,658 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda yakni:

1. Apabila segala hal pada variabel-variabel bebas dianggap nol artinya nilai Kinerja Pegawai (Y) yakni -0,329.
2. Apabila ada peningkatan budaya kerja yakni 1, maka Kinerja Pegawai (Y) dapat meningkat yakni 0,216.
3. Apabila ada peningkatan pengalaman kerja sebesar 1, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat yakni 0,150.
4. Apabila ada peningkatan etika kerja 1, maka Kinerja Pegawai (Y) dapat meningkat sebesar 0,658.

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^b				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	51.412	.000 ^a
	Residual	39		
	Total	42		

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Temuan menunjukkan bahwa, pada $\alpha = 0,05$, F hitung adalah 51,412 dan F tabel adalah 2,85 (lihat lampiran tabel F). Dari model regresi, kesimpulannya budaya kerja, pengalaman kerja, serta etika kerja semuanya punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan dalam penelitian ini karena probabilitas signifikansinya secara signifikan $< 0,05$, yakni $0,000 < 0,05$.

Tabel 3 Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.130	.897
	Budaya Kerja	2.631	.011
	Pengalaman Kerja	2.195	.034
	Etika Kerja	4.286	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya kerja secara parsial punya pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disperindag Provsu.
2. Pengalaman kerja secara parsial punya pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disperindag Provsu.
3. Etika kerja secara parsial punya pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disperindag Provsu.
4. Budaya kerja, pengalaman kerja dan etika kerja secara simultan punya pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disperindag Provsu.



Saran

1. Para pemimpin organisasi disarankan guna pertahankan serta secara konsisten meningkatkan kinerja staf yang melaksanakan tugasnya sesuai SOP. Selain itu, para eksekutif perusahaan disarankan untuk lebih berfokus pada karyawan yang tidak menggunakan orisinalitas dalam pekerjaannya. Menciptakan wadah bagi kreativitas karyawan, membentuk tim untuk mengembangkan ide-ide baru, dan membangun budaya kerja yang menyenangkan adalah beberapa solusinya.
2. Para eksekutif organisasi disarankan untuk memiliki staf yang waspada dan cepat mengenali indikator peringatan kecelakaan. Selain itu, para manajer disarankan untuk lebih berfokus pada staf yang tidak familiar dengan peralatan kerja yang disediakan perusahaan. Karyawan yang tidak familiar dengan peralatan kerja dapat memperoleh manfaat dari pelatihan, dan mereka yang kurang teliti dan tekun dalam tanggung jawab yang diberikan dapat memperoleh manfaat dari pendampingan.
3. Para eksekutif perusahaan disarankan untuk mempertahankan karyawan yang telah berupaya keras untuk mencapai tujuan. Selain itu, para supervisor manajerial disarankan untuk lebih berfokus pada staf yang tidak memiliki tekad dan ketegasan dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan mereka. Solusinya termasuk memberikan pelatihan yang tepat kepada staf dan mendorong rasa percaya diri terhadap kemampuan mereka saat mengerjakan tugas. 4. Disarankan bagi para manajer organisasi untuk memiliki staf yang mampu menghasilkan ide-ide inovatif. Selain itu, para pemimpin organisasi disarankan untuk lebih berfokus pada karyawan yang terus-menerus melakukan kesalahan dan bekerja secara tidak akurat. Meningkatkan komunikasi antara manajer dan staf merupakan salah satu cara untuk menemukan solusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, S. S., Wulandari, N., & Satria, B. (2024). Kajian Empiris Kinerja ASN ditinjau dari Perspektif Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1234-1244.
- Fajar, Revi Nur. 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan.
- Handoko, T. Hani, 2023, *Manajemen Edisi Kedua*, BPF:Yogyakarta.
- Hariandja. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2022. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Juniarti, (2025). [The Influence Of Discipline And Work Environment On Employee Performance At PT Smarco Mandiri Sukses](#)
- Kobis, Nurul Khairunnisa. 2023. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2022. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mondy, Wayne R. 2021. *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nurmega. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar.
- Panggabean, Mutiara, S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Rival, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2020. *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Sebayang, Saimara. (2022). Strategi Mengoptimalkan Kinerja Karyawan UMKM.
- Simorangkir, O. P. 2023. *Etika Bisnis, Jabatan dan Perbankan* Cetakan Pertama. Jakarta: PT Asdi Mahasya.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sukartini. 2022. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.
- Sutrisno, Edy, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Tika, Moh. Pabund. 2023. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno. 2023. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Wati, Putri Selvhia. 2024. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Balangan*.